



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO®

# Instituto Tecnológico de Matamoros

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

TESIS:

**“ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA”**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
INDUSTRIAL

PRESENTA:

**FRANCISCA MIREYA CAPETILLO MEJIA.**

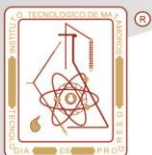
**DIRECTOR DE TESIS**

**DRA. ILEANA GUZMÁN PRINCE.**

**H. Matamoros, Tamaulipas, México**

**Octubre del 2020**

**Excelencia en Educación Tecnológica®  
Tecnología es progreso®**



DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

TESIS:

**“ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA”**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
INDUSTRIAL

PRESENTA:

**FRANCISCA MIREYA CAPETILLO MEJIA.**

**DIRECTOR DE TESIS**

DRA. ILEANA GUZMÁN PRINCE.

**CODIRECTORA**

DRA. EDNA LAURA TIENDA DELGADO.

**SINODALES**

M.A.I. MIGUEL ANGEL MEDINA ALVAREZ.

DRA. IRMA LETICIA GARCÍA TREVIÑO.

H. Matamoros, Tamaulipas, México

Octubre del 2020



H. Matamoros, Tamps a. **20/07/2020**

**CLAUDIO ALEJANDRO ALCALÁ SALINAS**  
**JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE PÓSGRADO**  
**E INVESTIGACION**

Por este conducto, le comunicamos que una vez efectuada la revisión individual del trabajo de tesis del (de la) **C. FRANCISCA MIREYA CAPETILLO MEJÍA**, cuyo título, es **"ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA"** y habiendo realizado las observaciones pertinentes nos reunimos en la sala de juntas de la División de Estudios de Posgrado e Investigación (DEPI), para emitir **DICTAMEN**, el cual es **APROBADO**. Por lo cual nos permitimos autorizarla para que proceda a la impresión del mismo y pueda continuar con los trámites correspondientes, para la obtención del grado de Maestro.

### ATENTAMENTE

**ILEANA GUZMÁN PRINCE**  
**DIRECTORA DE TESIS**

**MICHEL ÁNCEL MEDINA ÁLVAREZ**  
**MIEMBRO DEL COMITÉ REVISOR**

**IRMA LETICIA GARCÍA TREVIÑO**  
**MIEMBRO DEL COMITÉ REVISOR**

c.c.p. Interesado.  
c.c.p. Servicios escolares  
c.c.p. Comité Revisor  
c.c.p. Div. Est. De Posgrado/ Coordinación





## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL

El, (La) que suscribe y firma la presente carta de originalidad,  
CAPETILLO MEJIA FRANCISCA NIREYA, autor (a) de la Tesis:

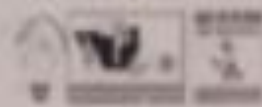
**\*ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA\***

Que para obtener el Título de **Maestro en Administración Industrial**,  
declaro que la tesis es una obra original que no infringe los derechos de  
propiedad intelectual, del mismo modo, asumo frente al Tecnológico  
Nacional de México/Instituto Tecnológico de Matamoros cualquier  
responsabilidad que pudiera derivarse de la falta de originalidad de su  
contenido.

ATENTAMENTE

FRANCISCA NIREYA CAPETILLO MEJIA

H. Matamoros Tamaulipas a 05 de octubre de 2010



## AGRADECIMIENTOS

*"Mientras mayor es la lucha, más glorioso es el triunfo". (Sr.Mèndez).*

Principalmente agradezco a cada uno del equipo docente que fueron participe de mi formación académica a lo largo de este proceso educativo, quiénes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, por su apoyo, entrega y dedicación, de esta misma manera quiero agradecer enormemente a la Dra. Elsa Duran Cazares (†), por educarnos siempre con un mismo objetivo, prepararnos para la vida, con cada uno de las experiencias vividas nos enriquecía con su conocimiento, gracias por su personalidad tan única y especial siempre vivirá en nuestros corazones y la recordaremos con una enorme sonrisa.

Infinitamente también quiero agradecer a mis padres Abel Capetillo y Sofía Mejía quienes siempre me apoyaron y me dieron el aliento para no desistir en el trayecto y darme las bases de una excelente educación y valores para siempre aspirar a nuevos retos y concluirlos con metas.

Finalmente quiero agradecer a mis compañeros de grupo con quienes se formó un excelente equipo de trabajo y con muchos una maravillosa amistad.

Gracias infinitas por el trabajo realizado, gracias a la maestría me hizo un giro a mi vida y salir de mi rutina y forma de trabajo, por obtener aprendizajes, experiencia y enriquecer mis conocimientos.

## **RESUMEN**

En la actual investigación realizada en una institución educativa de la ciudad de H, Matamoros Tamaulipas, se observó que los docentes y personal administrativo, presentan poca productividad y un bajo nivel en las relaciones personales y un negativo clima organizacional, afectado las emociones de los empleados ya que se originan malos tratos y al final quien queda perjudicado es la producción y desempeño laboral, un clima negativo no solo afecta la parte productiva si no también afecta en la entre el personal para poder identificar la causa mayor a esta problemática se realizó un análisis, el cual partió de la aplicación de una encuesta a 21 docentes de la institución, identificando cual es la percepción de cada uno de ellos, basándose en cuatro dimensiones, para poder llegar a una solución y desde luego mejorar , cumpliendo con el propósito del proyecto de establecer los niveles y rendimiento con un resultado positivo mediante los niveles de motivación de los docentes de la institución que laboran actualmente.

## **ABSTRACT**

In this research, it seeks to describe the levels of organizational climate from the perspective of the teachers of an educational institution in the city of H, Matamoros Tamaulipas. A total of 21 basic level teachers participated in it.

The data was obtained through an organizational climate questionnaire that consists of 42 items that is made up of four dimensions: structure, reward, relationships and identity, which are evaluated through it. Of course the objective is to carry out a diagnosis of the organizational climate where the level of organizational climate is identified, determined, recognized and established in its structure, reward, relationships and identity dimension of the educational institution.

The results achieved will allow the elaboration of proposals that strengthen the performance of the personnel in a healthy and satisfactory environment.

Finally, in the demonstrated conclusions and the results obtained, there is a deficient organizational climate. In other words, teachers consider that their work environment allows them to satisfy the needs and expectations of the educational community. Although not at the optimal level that is required. Considering the above, the research allowed to visualize how teachers observe the organizational climate in the educational institution. Thus, deficient levels of the organizational climate and of the structure, reward and identity dimensions are determined, an optimal level, and a deficient level with respect to the relationship dimension.

# INDICE

RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL PROBLEMA.....	12
DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
OBJETIVOS .....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS .....	15
1.4. HIPÓTESIS .....	16
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	16
1.4.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.6. VARIABLES E INDICADORES.....	17
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	18
2.1. MARCO CONCEPTUAL .....	19



2.2 MARCO DE REFERENCIA .....	20
2.2.1 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
2.2.3 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL. ....	20
2.2.4 CAUSAS QUE PROVOCAN UN MAL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.6 IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
2.2.9 ELEMENTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	24
2.2.10 EFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. ....	26
2.2.11 TIPOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	28
2.2.12 DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL. ....	29
2.2.13 EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESPACIOS EDUCATIVOS.....	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....	31
3.1. POBLACIÓN O MUESTRA .....	31
3.2. TIPO DE ESTUDIO .....	33
3.3. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	34
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN .....	35
3.5. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	36
CAPÍTULO IV .....	37

CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	38
CAPÍTULO V .....	46
CAPÍTULO V CONCLUSIONES.....	47
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	49
ANEXOS.....	51
ANEXO 1-INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	
ANEXOS 2 ESQUEMA DE MATRIZ DE OPERACIONAL DE LA VARIABLE DE ORGANIZACIÓN.....	56

## INTRODUCCIÓN

Importancia del clima laboral para la satisfacción en el trabajo según

(Del Valle, 2007)“plantea la necesidad de aplicar estrategias socializadas dirigidas a mejorar el clima organizacional, las relaciones interpersonales, comunicación e información, liderazgo y toma de decisiones”

La importancia del estudio se basa en el conocimiento de cómo es el clima organizacional entre los docentes, personal administrativo a través de percepciones. En este estudio se realizó una investigación del clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta, con el fin de conocer el resultado de los docentes cómo es que dicho clima se percibe. Por ello que el proyecto tiene como propósito identificar un diagnóstico.

En cualquier compañía es importante identificar el clima organizacional existente, conocer la motivación y satisfacción de su personal. Lo que identifica el clima organizacional, para poder obtener un estudio diagnóstico de la problemática actualmente presentada “indican dimensiones relacionadas al clima en la organización: estructura, identidad, recompensa y relaciones.” (Litwin, 1998, pág. 5).

# **CAPÍTULO I. GENERALIDADES**

## **DEL PROBLEMA**

## **CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL PROBLEMA**

### **Descripción de la problemática**

La importancia del estudio del clima organizacional en una institución educativa, se basa en el conocimiento de cómo es el clima organizacional entre los docentes, personal administrativo a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad de clima laboral en la institución.

En este estudio se realizó una investigación del clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta a los docentes de educación básica, con el fin de conocer el resultado de los docentes cómo es que dicho clima se percibe. Dentro de los resultados obtenidos se observó una situación de conflictos internos, se presenta poca productividad y un bajo nivel de salud organizacional, que repercute en el desempeño y productividad de los trabajadores. Es por ello que el proyecto tiene como objetivo realizar un diagnóstico donde se Identifique, determiné, reconozca y establezca el nivel de clima en su dimensión estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Los resultados alcanzados permitirán elaborar propuestas que fortalezcan el desempeño del personal en un clima saludable y satisfactorio.

## **Planteamiento del Problema**

¿Cuáles son las dimensiones o factores del clima organizacional que predominan, influyen y prevalecen en la institución educativa?

### **Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Realizar un diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa según la perspectiva de los docentes.

#### **1.3.2. Objetivos secundarios**

1. Identificar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura de la institución según la perspectiva de los docentes.
2. Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa de la institución según la perspectiva de los docentes.
3. Reconocer el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones de la institución según la perspectiva de los docentes.
4. Establecer el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad de la institución educativa según la perspectiva de los docentes.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Diagnosticar según la perspectiva de los docentes mejora el buen rendimiento clima organizacional positivo del personal docente.

### **1.4.2. Hipótesis secundarias**

1. La falta de estructura impacta en la productividad de los docentes.

2. La falta de relaciones afecta en el interés y compromiso de personal de la institución.

3. La recompensa laboral e identidad afecta el desinterés personal y la comunicación son partes esenciales para que el personal docente de la institución.

## **1.5. Justificación**

La justificación metodológica de la presente investigación para describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa, con una problemática de conflictos internos. Asimismo, esta investigación es de mayor interés ya que se considera una realidad educativa que evidencia problemas en el logro de resultados en las instituciones educativas, Los

resultados obtenidos tiene como objetivo diseñar estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional.

### **1.6. Variables e indicadores**

Se va a integrar por las siguientes variables:

**Planeación:** La planeación debe ser medible, realizable, realista en tiempos y costos determinados.

**Desarrollo:** variable dependiente del clima organizacional es el conjunto en el que varias personas se distribuyen de manera eficiente y cuyo fin es el de llegar a un mismo objetivo, siendo estas personas las que dan vida a la organización. Con esta variable se va a definir el concepto de estructura organizacional.



**CAPÍTULO II**

**FUNDAMENTOS**

**TEÓRICOS**

## **CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.1. Marco conceptual**

**Clima organizacional:** Todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo.

**Salario emocional:** asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

**Satisfacción en el trabajo:** es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito.

**Institución:** Organismo público o privado creado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social. Las instituciones son sistemas de índole social y cooperativa creada bajo imposiciones legales, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos.

**Educación:** Es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas.

**Estructura:** Disposición y distribución de las partes de un todo, cuyo orden y relación entre sí, cada elemento tiene una función específica y una correlación con los demás elementos.

**Dimensión:** Importancia, extensión o intensidad que tiene una cosa.

## 2.2 Marco de Referencia

Es importante mencionar cuales son las investigaciones que se han realizado en cuanto los proyectos recientes relacionado con clima laboral, mencionan la importancia de este tema. Se realizó una búsqueda de investigaciones relacionadas con el diagnóstico del clima y su importancia.

**El artículo** (A.Sánchez, 2015)“Generalidades del clima organizacional “hace una recopilación el impacto que genera de manera positiva o negativa dentro de una organización, de acuerdo a ciertas investigaciones realizadas en diferentes empresas y a la evolución que ha tenido las organizaciones. De acuerdo a las experiencias de algunas investigaciones relacionadas con el clima organizacional, es importante tener en cuenta los procesos que se deben tener acabo para generar un diagnóstico.

La investigación (Gálvez, 2007). “Clima organizacional y satisfacción laboral” Estudiar el clima organizacional en el sistema de salud, El método de estudio fue observacional y descriptivo donde se trabajó con la escala de Likert cuyo propósito es comprobar la correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal médico, de acuerdo a los resultados de esta investigación es importante reconocer cómo ha evolucionado las dinámicas organizacionales permitiendo en bienestar común entre ambas, siendo un poco más consciente del bienestar psicológico de cada colaborador.

(Mèndez, 2006)Definió: Al clima organizacional como la representación que las personas establecen como resultado de los procesos de interacción social donde los mismos están influenciados por un conjunto de valores, actitudes y creencias, así

como el ambiente interno. Por lo tanto, ocupa un lugar destacado en la gestión del talento humano, ámbito donde se han realizado diversos estudios con el fin de ubicar y aplicar un instrumento efectivo de medición.

### **2.2.1 Características del clima organizacional.**

Para realizar un adecuado análisis, es importante conocer cuáles son las principales características del clima organizacional que nos permitan identificar posibles mejoras o reestructuración dentro de una organización.

**1. Espacio físico:** es el espacio donde realizan las labores diariamente, el cual debe contar con la infraestructura adecuada.

**2. Estructura:** hace referencia a la estructura organizacional, horarios de trabajo descansos, tareas y obligaciones.

**3. Responsabilidad:** es el sentido de compromiso con el cumplimiento de objetivos en la organización, tanto para el área como personales, puntualidad y productividad.

**4. Pertenencia:** es el sentido de identidad, fomentando un ambiente agradable de pertenecer y participar en la organización.

**5. Comunicación:** se basa en la confianza y un adecuado dialogo entre el personal que compone la organización, propiciando un ambiente apto con respeto y buen trato que promueva la productividad tanto interna como externamente.

**6. Evaluación:** se manejan de acuerdo con el tiempo que la organización disponga para realizar seguimiento a su clima organizacional, con el fin de fortalecer y trabajar en las debilidades de los individuos.

### **2.2.2 Dimensiones del clima organizacional.**

(Litwin, G; Stringer, R;, 1998) Indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se consideran para la investigación estas cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones, identidad; por ser las que se adaptan a la realidad descrita en la institución educativa de estudio.

**Estructura:** Representa la percepción que los miembros de una organización perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral educativo.

(Mèndez, 2006) La dimensión estructura se conceptualiza: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan.

**Recompensa:** Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado.

(Mèndez, 2006) Explica la dimensión recompensa a la que denomina exactamente resultados y recompensas. “La organización define sistemas de

supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

(Méndez, 2006) Define la dimensión relaciones como: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción”.

(Litwin, G; Stringer, R., 1998) “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”.

### **2.2.3 Tipos de clima organizacional.**

#### **Clima de tipo autoritario**

**1. Sistema I. Autoritario explotador:** La dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

**2. Sistema II. Autoritarismo paternalista:** Existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. Desde fuera la impresión que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

## **Clima de tipo participativo**

**1. Sistema III. Consultivo:** Se basa en la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación.

**2. Sistema IV. Participación en grupo:** La dirección tiene plena confianza en los empleados, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal y ascendente-descendente. La clave de la motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento en las relaciones de trabajo (supervisor-supervisado) se basan en las responsabilidades. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

### **2.2.4 Causas que provocan un mal clima organizacional.**

De acuerdo con la siguiente información, se pueden resaltar algunas de las causas o factores que provocan un mal clima organizacional.

1. **“Comunicación:** La falta de comunicación vertical y horizontal, o una comunicación sesgada se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en sus decisiones.

2. **Reconocimiento del trabajo:** En muchas organizaciones los superiores sólo dan retroalimentación a los empleados cuando hacen algo mal.



3. **Lugar de trabajo:** Contar con unas características medioambientales negativas en el lugar de trabajo hacen que los trabajadores no se sientan cómodos en el lugar de trabajo.

4. **Estilo de liderazgo:** Un líder autoritario que ejerce su poder a la hora de tomar decisiones, que no cuenta con la opinión de sus empleados,

### **2.2.7 Satisfacción laboral.**

(Timothy, 2017)“La satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de sus características, es demasiado amplia, aunque dicha amplitud es adecuada”

Sin embargo, mientras más valoran el éxito personal y social, más baja será su percepción de satisfacción laboral, ya que las mujeres que alcanzan un mayor nivel de satisfacción.

### **2.2.8 El salario emocional**

El termino salario emocional viene haciéndose cada vez más presente en la actualidad, como una ayuda a mejorar el desempeño laboral. El salario emocional tiene en cuenta los beneficios y compensaciones no económicas que obtienen los colaboradores en toda organización. Se llama salario porque busca una contraprestación de la persona hacia la empresa, y se denomina emocional ya que depende de la satisfacción de las necesidades de la persona, Sí bien son variados los conceptos de salario emocional, la mayoría converge en que este término se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico o monetario, si no con

otros factores que permiten el aumento de la satisfacción de los empleados garantizando su permanencia en la organización.

Es poco generalizable, pero sumamente eficaz si se singulariza y flexibiliza de acuerdo a cada trabajador, ya que cada uno posee motivos particulares sintiéndose satisfecho con cosas y/o situaciones individuales para cada sujeto.

### **2.2.9 Elementos de la satisfacción laboral**

Esta teoría supone que la satisfacción o insatisfacción del trabajador es resultado de la relación con su empleo y de sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló esta teoría a partir de entrevistas con 200 ingenieros y contadores, quienes describieron experiencias de trabajo excepcionalmente buenas o malas, y él las llamó "incidentes críticos". El análisis de estos informes mostró que la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas relacionados con la tarea.

Lo anterior se sintetiza en dos tipos de factores: intrínsecos o motivadores, que incluyen la relación entre el empleado y la tarea, sensación de realización, de reconocimiento, la promoción. La satisfacción laboral se explicaría por el conjunto del primer factor, por las experiencias motivadoras, mientras que la insatisfacción laboral tendría su origen en los factores extrínsecos.

No se trata de factores incompatibles; cuando una persona no encuentra satisfacción en su trabajo porque no están siendo satisfechas sus necesidades de desarrollo psicológico, no necesariamente desarrollará insatisfacción laboral sino simplemente.

### **2.2.10 Efectos de la satisfacción laboral.**

Para algunas de las causas de la satisfacción laboral, Stephen y Timothy (2017), ahora se describen algunos de sus resultados específicos: Desempeño Laboral: A partir de los distintos estudios realizados, Sin embargo, algunos expertos decían que solo era un cuento el vínculo entre satisfacción laboral y el desempeño en el contexto laboral. Los colaboradores más dichosos con su laboral alcanzan poseer un desempeño más elevado, por ende, las compañías con empleados más felices suelen ser más eficientes en comparación con las empresas con trabajadores disconformes. Comportamiento de ciudadanía organizacional: Los colaboradores con CCO se expresan positivamente de sus empresas, colaboran a otros y sobre pasan las probabilidades de su puesto laboral. Las evidencias señalan que la satisfacción laboral posee una relación ceñida con el CCO, de tal forma que las personas más satisfechas con su trabajo tienden a alcanzar una actitud de sociedad organizacional.

**Satisfacción del cliente:** Como los directivos de las empresas de servicios se inquietan por satisfacer a los clientes, es oportuno interrogar si la complacencia de los colaboradores presenta un vínculo positivo con la satisfacción del usuario. Satisfacción de vida: Los distintos estudios en Europa señalaron que la satisfacción

laboral se encuentra correlacionada significativamente con la satisfacción de la vida, y que los comportamientos de igual modo, conforme a los estudios efectuados en Alemania, los individuos se encuentran menos conformes con su existencia cuando se encuentran sin empleo.

### **2.2.11 Tipos de liderazgo y satisfacción laboral.**

#### **Trabajo en equipo y satisfacción laboral:**

En los trabajos revisados solo se observó un estudio que vincula de manera estadística y significativa a la Satisfacción laboral con el desempeño en grupo en un establecimiento gubernamental. Opuesto a la hipótesis de los autores, se evidenció que el personal que laboraba solo alcanzaba mayores niveles de satisfacción que los que laboraban en equipo. Estos expertos evidencian este resultado por la problemática de las organizaciones para establecer equipos de trabajo y proponen que exista la posibilidad de que el trabajo en equipo provoque insatisfacción laboral.

#### **Efectos de la insatisfacción laboral.**

A través de los resultados de esta respuesta a la insatisfacción, los investigadores analizan las renunciaciones individuales y la rotación colectiva, en otras palabras; en el momento que la organización da por perdido el intelecto, las capacidades, las habilidades y otras particularidades del trabajador.

### **2.2.12 Dimensiones de satisfacción laboral.**

**Dimensión 1:** Condiciones laborales. Por lo general, los puestos de trabajo que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los individuos. La interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los colegas fuera del ámbito laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, incluso más allá del trabajo en la satisfacción laboral de los subalternos. Un estudio en una gran corporación de telecomunicaciones de Hong Kong encontró que los trabajadores que sienten que sus líderes les otorgan facultades para actuar experimentan mayor nivel de satisfacción. Una investigación en Israel sugirió que la paciencia, la sensibilidad y el apoyo del gerente incrementan el nivel de satisfacción.

#### **Dimensión 2: Personalidad.**

Los individuos con autoevaluaciones esenciales (AEE) positivas- quienes creen en su valía interna y su capacidad básica están satisfechos con su puesto de trabajo, que quienes las tienen negativamente. Asimismo, en el contexto del compromiso de carrera, los individuos con una AEE elevada y un gran compromiso de carrera suelen tener un nivel especialmente alto de satisfacción.

#### **Dimensión 3: Salario**

Quizás haya notado que con frecuencia la cuestión del salario surge cuando se habla acerca de la satisfacción laboral.

#### **Dimensión 4: Responsabilidad social corporativa (RSC).**

El compromiso que tiene una organización con la responsabilidad social corporativa, es decir, sus acciones autorreguladas para beneficiar a la sociedad o al ambiente, Las compañías practican la RSC de diversas maneras.

#### **Dimensiones y factores que determinan el clima organizacional en un entorno educativo**

Existen cuatro factores claves que siempre deben estar presentes que permitan el desarrollo de un mejor ambiente laboral. Estos factores son:

1. La motivación.
2. El reconocimiento de las labores.
3. Acciones destacadas que ejecuta el personal de trabajo; las relaciones interpersonales
4. El desarrollo de unas prácticas adecuadas de liderazgo.

Estos factores se deben aplicar y analizar como herramienta clave para forjar un ambiente óptimo y que promueva la transformación de la institución desde su interior, será clave para que la institución tenga la posibilidad de alcanzar y desarrollar cada uno de sus objetivos.

#### **2.2.13 El clima organizacional en espacios educativos**

Por lo tanto, establecer las estrategias por medio de las cuales se alcanzan los objetivos planeados en una institución educativa, depende de la unión de los esfuerzos generados por los directivos, la comunidad docente y administrativa.

# **CAPÍTULO III**

## **METODOLOGÍA**

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

El tipo de investigación realizada para este trabajo fue descriptivo el método de selección de la muestra fue por muestreo no probabilístico intencional ya que responde a la pregunta ¿Cuáles son los niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones?

### 3.1. Población o muestra

Se realizó el estudio donde fueron seleccionados un total 21 docentes de los niveles primaria y secundaria de la ciudad de H, Matamoros, Tamaulipas.

se utilizó el cuestionario de *Litwin y Stinger* para medir el clima organizacional desde la percepción del docente (Adaptación de *Marleni Mendoza Damas - 2010*). Está conformada por 42 ítems, que median cuatro dimensiones.

**Tabla 1. Distribución demográfica de los participantes según género.**

Género	Numero	%
Femenino	15	71.42
Masculino	6	28.57
N=21		

En la tabla se observa la distribución de los participantes según el género, que del total de la muestra, 14 (71.42%) de los participantes son del género femenino y 6 (28.57 %) son del género masculino.



**Tabla 2. Distribución demográfica de los participantes según edades.**

Edades	Numero	%
20 a 30 años	15	72.42
31 a 40 años	4	19.04
41 a 50 años	1	4.76
51 a 60 años	1	4.76

N:21

En la tabla se observa que del total de la muestra, 15 (72.42%) docente tiene de 20 a 30 años, 4 docentes (19.04%) tiene de 31 a 40 años, 1 docentes (4.76 %) tienen de 41 a 50 años y 1 docentes (4.76 %) tienen de 51 a 60 años.

**Tabla 3. Distribución demográfica de los participantes según nivel educativo en el que se desempeña el docente.**

Nivel donde trabaja el docente	Numero	%
Primaria	12	57.14
secundaria	9	42.85

N:21

En la tabla se observa que del total de la muestra, 12 docentes (57.14%) laboran en el nivel primario y 9 docentes (42.85%) trabajan en el nivel secundaria.

### 3.2. Tipo de estudio

Los involucrados participan en torno a los factores que se deben fortalecer en la institución para mejorar el clima organizacional, con la intención de generar una propuesta basada en la percepción de los trabajadores. Para ello, se aplica un cuestionario de clima organizacional que consta de 42 ítems que está conformado por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, que son evaluados a través del mismo.

**A continuación el siguiente cuadro de los indicadores de las dimensiones a investigar.**

<b>Estructura</b>	La Institución establece un reglamento dentro de sus instalaciones. Se organiza las actividades con un margen de tiempo. Los cambios son tomados en forma grupal.
<b>Recompensa</b>	En la responsabilidad y esfuerzo mostrado en el trabajo y desarrollo profesional.
<b>Relaciones</b>	Madurez para poder llevar los conflictos. Cooperación con docentes y personal de la Institución. Buenas Relaciones humanas.
<b>Identidad</b>	Como miembro de la institución y el compromiso, entrega y satisfacción mostrada en el trabajo.

### **Instrumento**

La investigación se realizó tomando en cuenta como referencia el cuestionario de Litwin y Stinger para determinar las percepciones de los docentes. Dentro de las dinámicas del proceso llevado a cabo se desarrolla la investigación debido al carácter práctico del ámbito, en

### **3.3. Selección del instrumento**

Para determinar la validez del instrumento, se sometió a una evaluación, proporcionándoles a profesionales docentes de la ciudad de H, Matamoros,

Tamaulipas, el instrumento a aplicarse, Ellos determinaron la adecuación de los ítems de los instrumentos, emitiendo su respectiva calificación.

Se realizó el siguiente proceso para la confiabilidad, se determinó una muestra conformada por 21 docentes, quienes se les administraron el instrumento.

La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20 minutos.

Calificación y Puntuación: La calificación es manual y la puntuación oscila entre 126 (Puntuación Mayor) y 0 (Puntuación Menor). En tal sentido la interpretación es a mayor puntuación, el clima organizacional será óptimo, y a menor puntuación, el clima organizacional será deficiente. La variación de los valores del instrumento es la siguiente escala de Litwin.

Muy de acuerdo	3
De acuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	0

**Esquema 1. . Instrumento de la escala de valores.**

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo

**Esquema 2. 2. Interpretación del clima organizacional**

### 3.4. Procedimiento de recolección

El estudio se programó en dos etapas:

Se llevó a cabo esta investigación con 21 docentes, la realización del instrumento demora 20 minutos.

### **Etapas de ejecución.**

Es propiamente la etapa de la administración de los instrumentos de evaluación entre los participantes seleccionados. Para esto se aprovechó el tiempo libre de los docentes elegidos para que llenen el cuestionario de clima institucional. Esto se llevó a cabo el primer bimestre del año 2020.

### **3.5. Procedimiento de análisis de datos**

En el análisis se obtuvo las medidas de frecuencia de la variable clima organizacional y sus dimensiones para una estricta descripción por niveles. La variable en estudio y sus dimensiones tuvieron sus respectivas tablas.

A demás se obtuvo resultados complementarios que fueron tablas de contingencia y gráficos de barras de la variable clima organizacional asociada al género y al nivel donde se desempeñan los docentes.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

En la realización de la actual investigación se pudo observar en las dimensiones temas de conflicto, se presenta un mal manejo de las relaciones con los empleados, una mala comunicación y un clima organizacional poco adecuado. La investigación permitió recopilar y poder presentar de manera actualizada un diagnóstico más completo del clima que se percibe actualmente en la institución.

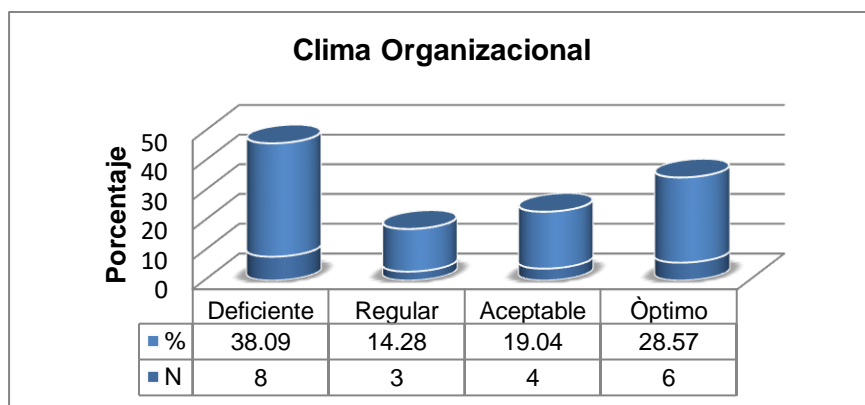
De esta manera, se determina niveles aceptables del clima organizacional y de las dimensiones estructura, recompensa e identidad y un nivel regular con respecto a la dimensión relaciones. Ello implica que en términos muestrales, destaca el nivel Deficiente (38.09 %) y Aceptable (19.04 %) con respecto a la variable clima organizacional.

**Tabla 6 Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional.**

Niveles del clima organizacional	Numero	%
Deficiente 1	8	38.09
Regular 2	3	14.28
Aceptable3	4	19.04
Óptimo 4	6	28.57

N=21

En la tabla destaca el nivel deficiente (38.09 %) y Aceptable (19.04 %) con respecto a la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 5 y la figura 4 permiten identificar los niveles de clima organizacional, cumpliéndose con el objetivo general de la investigación que pretende identificar los niveles de clima organizacional de la institución educativa.

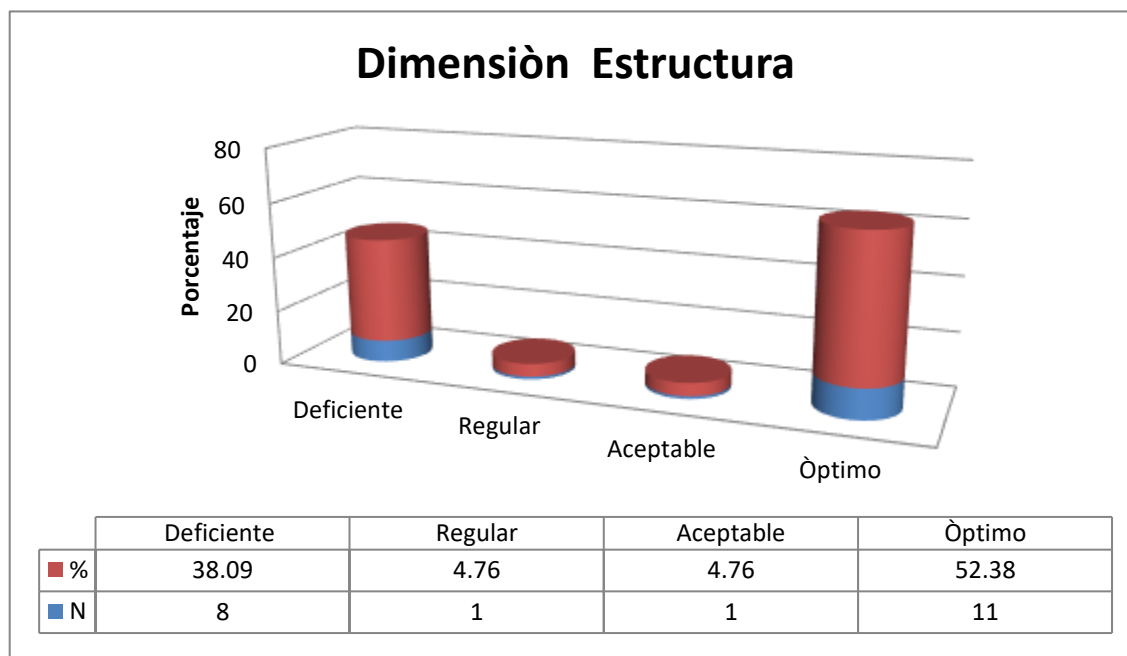


**Figura 1. Variable clima organizacional, el nivel que predomina es deficiente con respecto al clima organizacional (38.09%).**

**Tabla 7 Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión estructura.**

Niveles de la dimensión estructura	Numero	%
Deficiente	8	38.09
Regular	1	4.76
Aceptable	1	4.76
Óptimo	11	52.38
N=21		

En la tabla destaca el nivel óptimo (52.38%) y nivel deficiente (38.09 %) con respecto a la dimensión estructura de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 6 y el figura 5 permiten identificar los niveles de la dimensión estructura, cumpliéndose con el objetivo 1 de la investigación, que pretende identificar los niveles de clima organizacional en su dimensión estructura de la institución.



**Figura 2. Medidas de frecuencia de la dimensión estructura.**

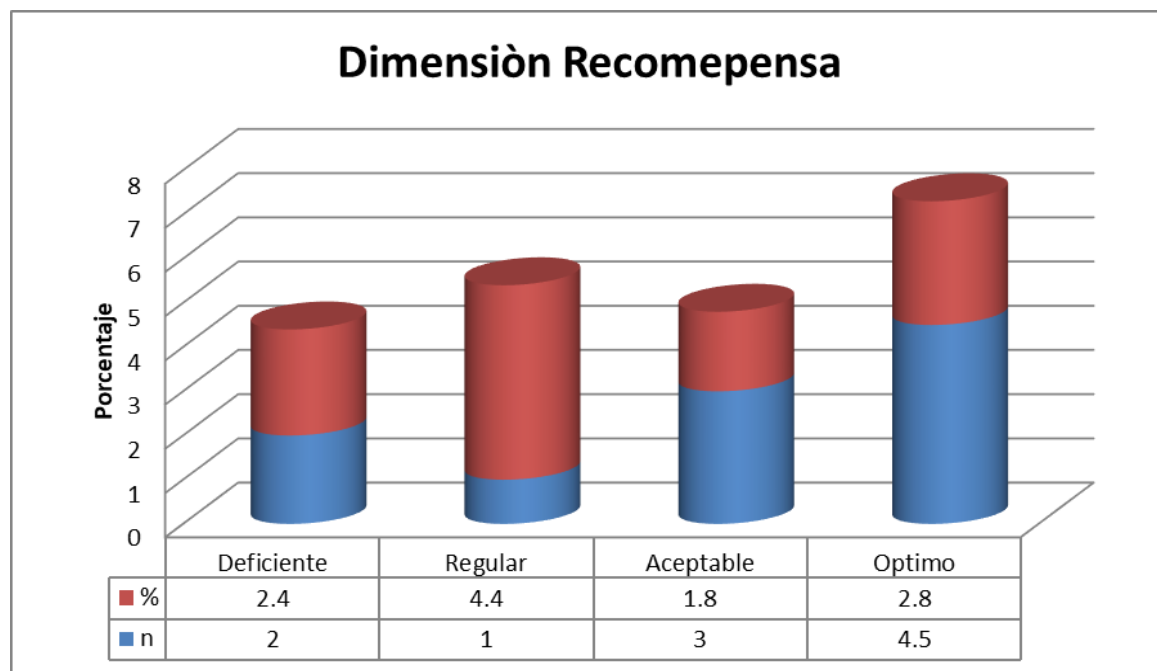
El nivel que predomina es el óptimo con respecto a la dimensión en estudio.

## Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa.

En la tabla destaca el nivel óptimo es (71.42%) y el nivel aceptable (14.28 %) con respecto a la dimensión recompensa de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 7 y el figura 6 permiten identificar los niveles de la dimensión recompensa, cumpliéndose con el objetivo 2 de la investigación, que pretende identificar los niveles de clima organizacional en su dimensión recompensa de la

Niveles de la dimensión recompensa	Numero	%
Deficiente	2	9.52
Regular	1	4.76
Aceptable	3	14.28
Óptimo	15	71.42
N=21		

institución.





### Figura 3. Medidas de frecuencia de la dimensión recompensa.

El del nivel que predomina es óptimo con respecto a la dimensión en estudio.

Los resultados del clima organizacional contrastan con los resultados de Soberón (2007), quien afirma que no existe un buen clima organizacional que existen grupos de docentes con ciertos conflictos lo cual genera un clima defensivo entre ellos y que el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje que genera un servicio de limitada calidad.

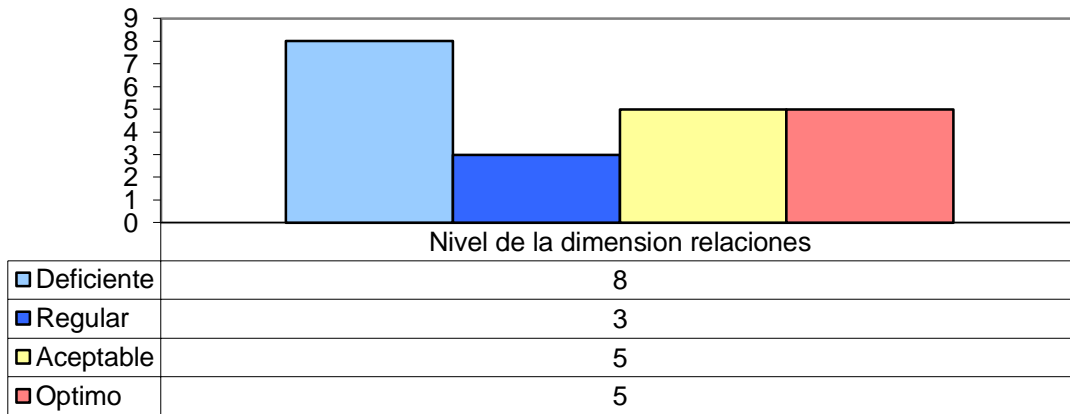
Tabla 8. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relaciones.

Nivel de la dimensión relaciones	Numero	%
Deficientes	8	38.09
Regular	3	14.28
Aceptable	5	23.80
Optimo	5	23.80

N: 21

Niveles de la dimensión identidad	Numero	%
Deficiente	0	0
Regular	2	9.52
Aceptable	8	38.09
Óptimo	11	52.38
N=21		

En la tabla destaca el nivel deficiente (38.09%) y el nivel aceptable, óptimo (23.80 %) con respecto a la dimensión relaciones de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 8 y el figura 7 permiten identificar los niveles de la dimensión recompensa. Cumpliéndose con el objetivo 3 de la investigación, que pretende identificar los niveles de clima organizacional en su dimensión relaciones de la institución.

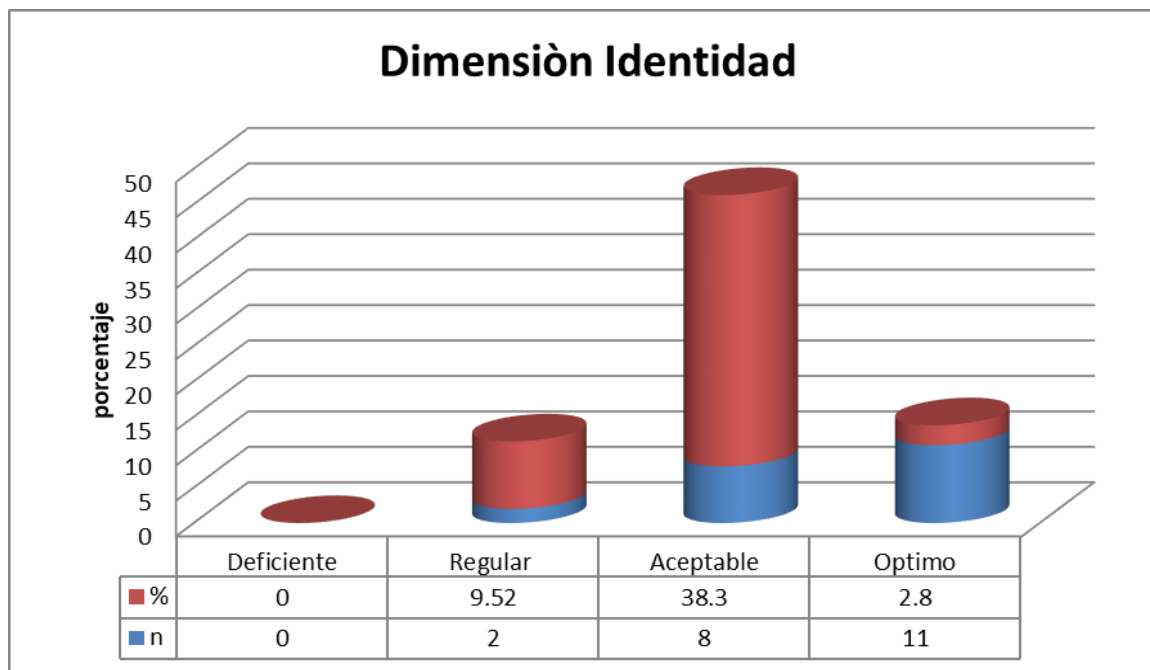


**Figura 4. Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones.**

El nivel que predomina es deficiente con respecto a la dimensión en estudio.

**Tabla 9. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad.**

En la tabla destaca el nivel óptimo (52.38%) y el nivel aceptable (38.09 %) con respecto a la dimensión identidad de la variable clima organizacional. Los resultados de la tabla 9 y el figura 8 permiten identificar los niveles de la dimensión identidad, cumpliéndose con el objetivo 4 de la investigación, que pretende identificar los niveles de clima organizacional en su dimensión identidad de la institución.



**Figura 5. Medidas de frecuencia de la dimensión identidad.**

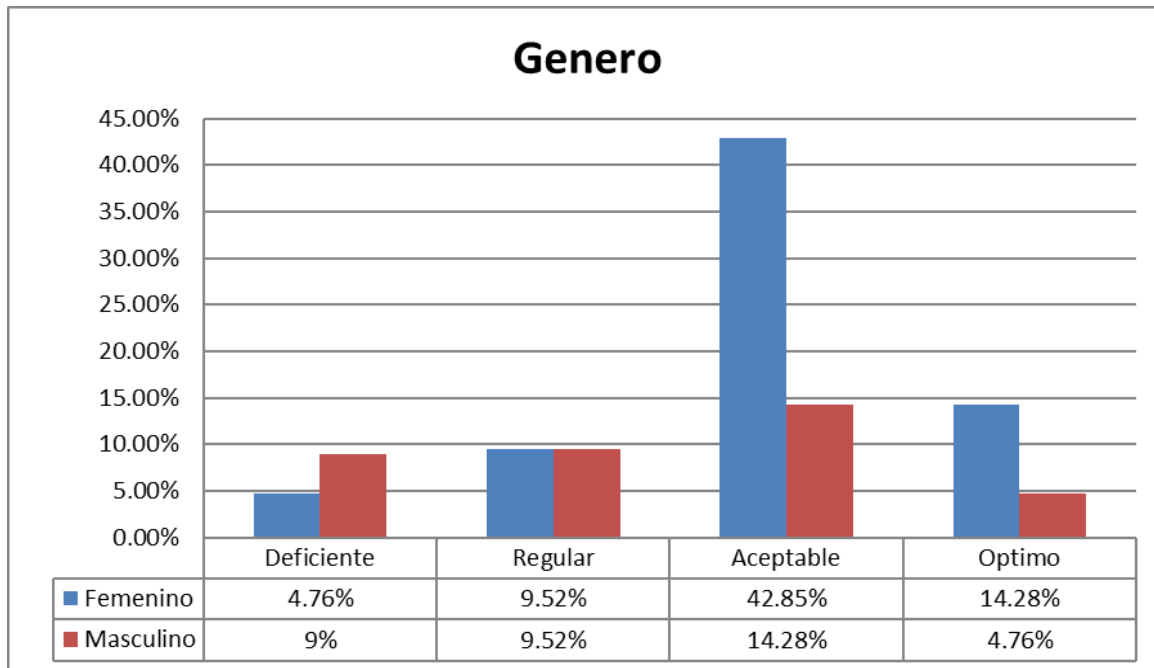
En cuanto a los resultados complementarios, se destaca que aun en los resultados por género de los docentes un clima aceptable y el nivel educativo en el que se desempeñan, existe un óptimo desempeño para nivel primaria y un regular en el clima organizacional en nivel secundaria por lo que las diferencias de comportamiento de hombre y mujeres, que los docentes del nivel primaria tengan un régimen laboral diferente a los docentes de secundaria si afectan su perspectiva sobre el clima de la organización.

**Resultados complementarios Tabla 10. Tabla de contingencia del variable clima organizacional asociado al género.**

Género	Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo
Femenino	1(4.76%)	2(9.52%)	9(42.85)	3(14.28%)
Masculino	0(0%)	2(9.52%)	3(14.28%)	1(4.76%)
N= 21				

En la tabla se observa que 9 docentes del género femenino, que equivale al 9.42.85% del total de mujeres que conforman la muestra, presentan niveles aceptables con respecto al clima organizacional.

Así mismo, 3 docentes varones, que equivale al 14.28 % del total de participantes del género masculino, presentan niveles aceptables en clima organizacional.



**Figura 6. Gráfico de barras de la variable clima organizacional asociado al género.**

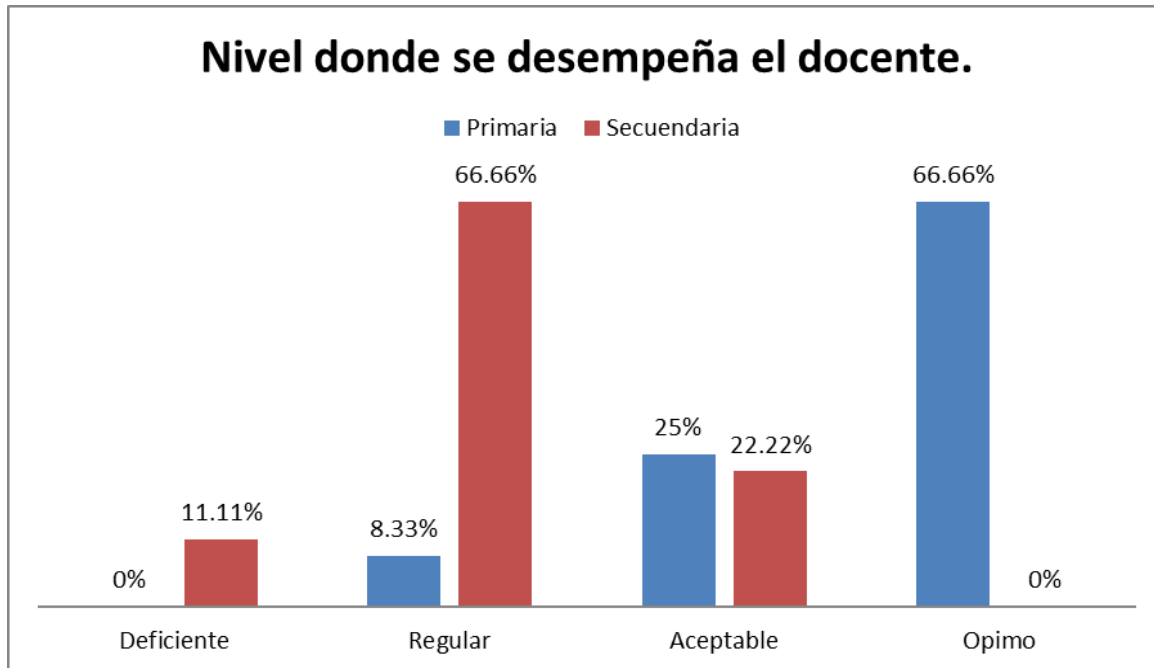
El nivel que predomina es regular en ambos géneros.

**Tabla 11. Tabla de contingencia del variable clima organizacional asociado al nivel educativo en el cual se desempeña el docente.**

Nivel donde trabaja el docente	Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo
Primaria	0%	1(8.33%)	3(25%)	8(66.66%)
Secundaria	1(11.11%)	6(66.66%)	2(22.22%)	0(0%)

Nota: N= 21

En la tabla se observa que 8 docentes del nivel primaria, que equivale al 66.66% del total de docentes de primaria, presentan niveles optimo con respecto al clima organizacional. Asimismo, 6 docentes del nivel secundario, que equivale al 66.66% del total de docentes de secundaria, presentan niveles regular en clima organizacional, nivel predominante que arroja la muestra en estudio.



**Figura 7. Gráfico de barras de la variable clima organizacional asociado al nivel educativo en el cual se desempeña el docente.**

El nivel que predomina es óptimo en primaria y secundaria nivel aceptable.

Finalmente, una de las dificultades a considerar es que se ha trabajado en solo una institución educativa, lo cual limita el enfoque del clima organizacional que puede ser no muy objetivo al emplear un instrumento como el cuestionario aplicado para esta investigación.

# **CAPÍTULO V**

## **CONCLUSIONES**

## **CAPÍTULO V CONCLUSIONES**

Actualmente sabemos que el clima organizacional repercute en la motivación, el rendimiento y productividad de los miembros de una organización, es por ello que se convierte en un tema de gran interés y necesario para obtener un buen resultado en las tareas asignadas. Respecto a esta investigación podemos obtener como resultado, basándonos en 4 dimensiones antes mencionadas. Que se registró un deficiente clima organizacional según la perspectiva de los docentes que laboran actualmente en la institución.

Para concluir sabemos que el clima organizacional es el ambiente interno de cada empresa u organización que se encuentra relacionado con el desempeño laboral, productividad, motivación y satisfacción de cada uno de los empleados, esto quiere decir que si una empresa existe un clima organizacional negativo, el personal no podrá desempeñar sus actividades laborales con eficiencia y eficacia.

Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, se puede concluir lo siguiente:

Existe un deficiente clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa, un nivel óptimo de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes. Esto se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Existe un nivel óptimo de clima organizacional en su dimensión recompensa. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables. En su dimensión relaciones que tienen los docentes. Esto nos afirma la existencia de un ambiente de trabajo inapropiado y de relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución y un nivel óptimo de clima organizacional en su dimensión identidad que tienen los docentes. Se afirma que existe un aceptable sentimiento de pertenencia a la entidad y en considerarse un miembro valioso de un equipo de trabajo. En general, hay una gran intención y sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.



## **Fuentes de Información**

*Fernández, E. (2005). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Tesis de la Universidad Autónoma de México.*

*Hernández, M. (2006). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.*

*Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.*

*Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario*

*Álvarez, L. E., & Bustamante Mora, J. M. (2010). Estudio del Clima Laboral. Obtenido de [http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3\\_proc\\_adminis\\_gestion\\_talento\\_humano/SDIS%20%20Estudio%20Clima%20Laboral%20Informe%20Final%20010.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/SDIS%20%20Estudio%20Clima%20Laboral%20Informe%20Final%20010.pdf)*

*Arano Chavez, R., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. (2016). Origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>*

*Berbel, F. G. (2007). Citado en Gaspar Berbel. Obtenido de Manual de Recursos Humanos:*

*Calvo Estrada, S. (2014). Obtenido de Estrategia de gestión educativa para fortalecer*

*Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M., & Núñez Partido, A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Servicios Editoriales, S.L.*

*Obtenido de Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral: Recuperado*

[https://books.google.com.co/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Contretas Ríos , D., & Jiménez Ayala, L. (2016). Contreras, "et al.". Obtenido de *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Basicos para su Intervención (Trabajo de grado Maestría en Dirección, Universidad del Rosario): Recuperado* *defile:///F:/TESIS/trabajo%20de%20referencia/trabajo%20de%20grado2016.pdf.*

Enciclopedia de Características. (2017). Obtenido de 10 características del clima organizacional: *Recuperado de <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>*  
Godoy, A. (24 de noviembre de 2016). Obtenido de *La importancia del buen humor en un equipo de trabajo [Entrada de Blog]: Recuperado de <https://es.shopify.com/blog/laimportancia-del-buen-humor-en-un-equipo-de-trabajo>*  
Llaneza Álvarez, J. (marzo de 2008). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual*  
pa Amador, J. A. (2005). *Desarrollo de una Escala para Medir la Motivación Laboral. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, México ra la formación del especialista. -*

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1-INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.**

Instrumento para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente.

Estimado Docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su colegio. Está basado en la percepción que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego introdúzcalo en el sobre, ciérrelo y deposítelo en el lugar que se le indicará.

Solicitamos su máxima colaboración en todo el proceso, especialmente en la fecha de entrega que se le indicará.

Para responder cada pregunta:

- Elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. Elija.
- Gracias por su valiosa colaboración.

## PERSONAL DOCENTE

Institución educativa: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género M: \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_ Nivel de enseñanza: Primaria: \_\_\_\_\_

Secundaria: \_\_\_\_\_

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
9	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que				

---

logren un buen desempeño académico.

- 17 En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas
  - 18 Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tarea
  - 19 Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas
  - 20 Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea
  - 21 Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias
  - 22 En esta institución trabajamos con espíritu de equipo
  - 23 En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo
  - 24 Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito
  - 25 El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución
  - 26 En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo
  - 27 Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas
  - 28 Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas
  - 29 Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas
  - 30 Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.
  - 31 Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera
  - 32 Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones
  - 33 Mi jefe inmediato toma en cuenta
-

- 
- las diferentes ideas de las personas
- 34** Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás
- 35** Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás
- 36** Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución
- 37** Me siento parte importante de esta Institución
- 38** Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo
- 39** Considero importante mi trabajo en esta Institución
- 40** Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución
- 41** Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución
- 42** Disfruto trabajar en esta institución

Agradezco su participación y sinceridad para contestar este cuestionario. Le aseguro que lo que contestó es confidencial. Por último, quisiera preguntarle si considera necesario hacer un comentario adicional acerca del clima organizacional de su institución: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	%PREGUNTAS	
C L I M A  O R G A N I Z A C I O N	1. ESTRUCTURA	1-La institución educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno.	C U E S T I O N A R I O	1,2	33%	
				3,4		
		2-Organiza sus actividades con previo acuerdo.		5,6		
		3-Participan todos los integrantes de la institución el momento de decidir.		7,8		
		4-Las decisiones son tomadas en asamblea.		9,10		
		5-Hay apertura para escuchar las diversas opiniones.		11,12,13		
	2. RECOMPENSA	6-Se respetan las opiniones.		14,15		
		7-Recompensa en esfuerzo académico.		16,17		15%
		8-Desarrollo profesional.		18		
	3-RELACIONES	9-Se respeta las opiniones.		19,20,21		
		10-Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.		22,23		37%
		11-Cooperación entre colegas y miembros de la institución educativa.		24,25		
		12-Buenas relaciones humanas.		26,27		
				2,29		
		30,31				
4-IDENTIDAD		32,33				
		34,3				
	13-Identidad con la institución	36				
	14-compromiso con la institución educativa.	37,38				
		39,40	15%			
	15-Disfruto trabajar en la institución educativa.	41,42				

**ANEXOS 2 ESQUEMA DE MATRIZ DE OPERACIONAL DE LA VARIABLE DE ORGANIZACIÓN.**