



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TACNA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PABLO RENE NOA LUQUE

MERY ANGELICA TINTAYA CHOQUE

HENRY JAIME VILLALBA LÓPEZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado El clima organizacional en las instituciones educativas, de éste dada las repercusiones que tiene en el comportamiento de sus integrantes. Se desea que las instituciones educativas sean eficientes en cuanto al servicio que prestan a la sociedad con la finalidad de. Son demasiados factores los que inciden para que el clima organizacional se vuelva negativo. Tal como afirman los trabajadores afectados, si el clima en la empresa se convierte en "pesado", el simple hecho de trasladarse a su centro de labor se convierte en un suplicio y no dudan en decirlo a sus amistades y personas de su entorno más cercanos. Lo que el colaborador está tratando de expresar es que no percibe las condiciones adecuadas para laborar en forma "normal", sin sentirse extremadamente presionado; pues debido a ello se genera la aparición de conflictos, ausentismo, maltrato a los alumnos, padres de familia. Por ello, se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar el clima organizacional; y además se presentan los trabajos más relevantes y antecedentes del presente estudio.

ABSTRACT

At present, it is desired that educational institutions be efficient in terms of the service they provide to society in order to obtain the objective of providing a better teaching - learning to their students, so required by our country. As the affected workers say, if the climate in the company becomes "heavy", the simple fact of moving to their work center becomes a torture and do not hesitate to tell their friends and people in their immediate surroundings. What the collaborator is trying to express is that he does not perceive the right conditions to work in a "normal" way, without feeling extremely pressured; Because due to this the emergence of conflicts, absenteeism, abuse of students, parents, and so on. For this reason, the dimensions have been determined and characterized, under which the organizational climate can be analyzed; And also the most relevant papers and background of the present study are presented.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional hace referencia al ambiente que existe y se percibe entre los miembros de la organización y tiene una relación muy estrecha con el nivel de motivación de los empleados. Por consiguiente, es favorable cuando brinda la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato 2007).

El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en las relaciones docentes con sus superiores, con sus colegas e incluso con sus familiares.

Por ello, el presente trabajo representa un acopio de la información sobre el clima organizacional en el campo de la educación.

En el capítulo I, se revisan los antecedentes y el estado de las investigaciones sobre el clima organizacional en el ámbito educativo, así como las expectativas de estos y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

En el a capítulo II, se desarrolla el marco teórico de la variable en estudio, se presenta una pequeña introducción histórica sobre el clima organizacional y de su evolución a través del tiempo y, además, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando la definición teórica exacta de la misma.

ÍNDICE

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVO.....	6
CAPÍTULO I	7
ANTECEDENTES.....	7
1.1 Internacionales.....	7
1.2 Nacionales	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2. Definición de términos básicos.....	23

Justificación

La presente investigación tiene una justificación teórica. Reúne información que permita analizar teorías, generar un nuevo conocimiento, discrepar con una teoría, validar resultados o ampliar su conocimiento.

Por lo tanto, este estudio trasciende ya que brindará información compilada sobre el clima organizacional. En ese aspecto el presente estudio buscará brindar una herramienta para generar un clima laboral eficiente que garantice la consecución de los objetivos académicos de cualquier institución educativa

El reto para los directivos de las instituciones educativas es desarrollar su capacidad de liderazgo pedagógico, fomentando un clima institucional adecuado, para que los docentes y administrativos se sientan cómodos en la organización, desempeñen adecuadamente sus funciones, con adecuadas relaciones de convivencia que les permitan interactuar con los demás mediante un adecuado diálogo, aceptando las diferencias, buscando consensos motivado por un adecuado liderazgo.

Objetivo

- Sistematizar los fundamentos teóricos del clima organizacional y su evolución en el tiempo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Gutiérrez (2014), investigó sobre el *Clima organizacional en las comunidades educativas*. Universidad Austral de Chile. Este estudio versa sobre el Clima Organizacional o Escolar, su significado, tipos, factores que determinan un clima escolar favorable o negativo, además de algunos instrumentos utilizados para medir el clima. Entre los factores abordados están: la cultura organizacional, consumo de alcohol por parte de los y las estudiantes, liderazgo, carga horaria, factores personales, políticas y estructura. Conocer e identificar el clima escolar dentro de la organización educativa contribuirá al desarrollo de una excelente convivencia, además del real aprendizaje de los y las estudiantes. Llegando a la conclusión que conocer e identificar el clima organizacional o escolar dentro de una institución educativa, contribuirá al desarrollo de una excelente convivencia, además de que los y las estudiantes logren un real aprendizaje de los contenidos y valores. Son diversos los factores que contribuyen a un clima escolar desfavorable o no. De este modo se hace necesario mantener un instrumento validado de medición para clima en cada establecimiento, ya que ayudaría a conocer dichos factores, favoreciendo la mejoría del clima en cada institución.

Aguilera (2011), en su estudio *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Universidad de Alcalá. La tesis plantea un estudio de tipo mixto en el que se combinan técnicas de tipo cuantitativo (cuestionarios) con técnicas de corte cualitativo como los grupos de Discusión. Tuvo como objetivo establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, para poder establecer propuestas de mejora que incidan en la calidad educativa. Esta investigación se centra en la perspectiva que, tanto los profesores y los directivos de las propias instituciones, tienen sobre el clima y el liderazgo, detectando ciertas carencias y situaciones relevantes que nos permiten concluir estableciendo propuestas de mejora para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la

Fundación Creando Futuro.

1.2 Nacionales

León (2015), publicó la investigación titulada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. UNMSM. La investigación científica que básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado, liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad que se aplicó a las 27 personas de la muestra. Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Pacheco y Zegarra (2015), realizaron la tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014* – Perú. Universidad del Altiplano, Puno. Se investigó el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por

una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la "t" de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegando a la conclusión que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.