



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JACKELIN AGUILAR HUGUES

JUANA JUDITH CÁRDENAS PALOMINO

OSCAR PEDRO VILLENA RAMÍREZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, metas además de su infinita bondad y amor.

Jackelin

A Dios y a mi padre y a Rubén por ser el pilar de mis loros y objetivos, ya que siempre cuento con su apoyo incondicional en pos de mi superación constante.

Juanita

A mis hijos, por ser verdaderos motivadores de mis proyectos y por quienes cualquier sacrificio se hace con alegría.

Oscar

AGRADECIMIENTO

A nuestros familiares que nos apoyaron en todo momento y nos ayudaron en todo sentido para poder culminar de manera satisfactoria nuestro trabajo de investigación.

Resumen

En la presente investigación titulado El clima organizacional en las instituciones educativas, se analizará que en este nuevo milenio la gestión del personal ha tomado una relevancia trascendental en cualquier organización, debido a que se encarga del ambiente, manejo de conductas y dinámica motivacional que deben manifestar los colaboradores al realizar su trabajo. Por lo tanto, el clima organizacional es pieza fundamental de la cultura de cualquier institución, y por ello es trascendente medirlo para detectar los conflictos o incomodidades que podrían surgir de actitudes negativas provenientes de los empleados o de las mismas autoridades, para así precisar planes de acción que corrijan y prevengan este tipo de situaciones en el futuro. El clima organizacional hace referencia a la forma como el personal de la empresa percibe el ambiente laboral, lo cual es muy necesario que sea de conocimiento de los organizadores para poder así determinar si este manifiesta sentimientos agradables o desagradables, en lo referente a su entorno de trabajo. Por ello, se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar las Tecnologías de Información y Comunicación; y además se presentan los trabajos más relevantes y antecedentes del presente estudio.

Abstract

In this new millennium, the management of the personnel has taken a transcendental relevance in any organization, because it is in charge of the environment, management of behaviors and motivational dynamics that must demonstrate the collaborators when carrying out their work. Therefore, the organizational climate is a fundamental part of the culture of any institution, and therefore it is important to measure it to detect the conflicts or discomforts that could arise from negative attitudes from employees or from the same authorities, in order to Action to correct and prevent such situations in the future. The organizational climate refers to the way employees perceive their work environment, which is why it is very necessary to know how each worker perceives his company, in order to determine if the employee manifests pleasant or unpleasant feelings. Concerning their work environment. For this reason, the dimension have been determined and characterized, under which the Information and Communication Technologies can be analyzed; And the most relevant papers and background of the present study are presented.

Introducción

EL clima organizacional afecta a los procesos organizacionales y por lo mismo influye en la eficiencia y productividad de la organización, en su habilidad para innovar y en la satisfacción laboral y en el bienestar de que gozan sus miembros. El clima afecta como un todo al miembro de la organización a través de la atmósfera psicológica general que es relativamente estable en el tiempo. Por su efecto prolongado, el concepto de clima es de interés e importancia para comprender la vida organizacional. Así, pueden quedar afectados los distintos procesos como la toma de decisiones, la comunicación o la resolución de conflictos y los efectos organizacionales como el desempeño, la satisfacción, etc. Esta influencia no es unidireccional entre el ambiente y los individuos, sino bidireccional. Lo cual no quiere decir que sea fácil determinar cómo se relacionan todos estos aspectos individuales y organizacionales". Por lo tanto, el clima organizacional no es un factor simple de entender y modificar dentro de la institución, pero si es muy importante para la misma.

La presente investigación representa un acopio de la información sobre el clima organizacional en el campo de la educación.

En el capítulo I, se incluye 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 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

AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVO.....	8
CAPÍTULO I	9
ANTECEDENTES.....	9
1.1 Internacionales.....	9
1.2 Nacionales	10
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	13
REFERENCIAS.....	30

Justificación

La presente justificación tiene justificación teórica. Se desarrolla información que permita generar un análisis, discrepar con una teoría, validar resultados o ampliar su conocimiento.

Por lo tanto, este estudio trasciende ya que brindará información descriptiva 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), presenta una investigación titulada *Clima organizacional en las comunidades educativas*. Universidad Austral de Chile. Este trabajo 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. Lo anteriormente señalado nace durante el desarrollo de la práctica profesional realizada en dos Instituciones educativas; Municipal y Particular Subvencionada de la Región de los Ríos, ciudad Valdivia. 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. Se puede concluir 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. Otra de las características importantes es mantener relaciones de igual a igual dentro del establecimiento, lo cual ayudará a mantener un clima abierto positivo. Por otra parte, la falta de recursos dentro del establecimiento aporta a un clima desfavorable en los y las estudiantes. Sin embargo, no todos los establecimientos educativos con altos niveles de vulnerabilidad presentarán climas negativos entre los estudiantes. A la vez que se pueden presentar climas desfavorables en establecimientos particulares subvencionadas, incluso a nivel de los docentes. Finalmente, 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.

Hidalgo (2013), realiza una investigación *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*. en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Investiga el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, México, a través del instrumento ECL de Valenzuela (2011). Se invitaron a 20 primarias de las cuales respondieron favorablemente 17, se aplicaron 125 instrumentos, siete fueron desechados debido a errores en su llenado, y en este trabajo se presentan los resultados de los 118 restantes. El instrumento mostró una consistencia alta (0.965 Alpha de Cronbach), las dimensiones del ECL mostraron una consistencia que pudo distribuirse en tres grupos, los de consistencia mayor al 0.9 (orgullo, supervisión, comunicación, promoción y administración), un segundo grupo con una consistencia entre el 8.5 y el 8.9 (desarrollo, capacitación y trabajo en equipo), y finalmente la dimensión de trabajo personal arrojó una consistencia del 0.727. A través de un análisis correlacional fue posible establecer un modelo explicativo de cómo este grupo de escuelas primarias, por medio de las respuestas de sus maestros, interrelacionan, entienden y viven las dimensiones establecidas por el ECL. Se identificó a la dimensión de la administración como la dimensión central que vincula un gran grupo de dimensiones que se denominó la dimensión grupal (trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación) y la que se denominó dimensión personal (capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural), la dimensión de orgullo quedó desvinculada de los grupos principales, se proponen explicaciones al respecto.

1.2 Nacionales

Albañil-Ordinola (2012), en la Universidad de Piura publicó la investigación titulada *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. El trabajo presenta un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, está desarrollado en base a cómo percibe el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como la comunicación, satisfacción laboral y la participación, descritas en base a otros factores como el reconocimiento y el trabajo en equipo, que se vive en la IE Enrique López Albújar de Piura. La investigación se plantea como objetivo general, describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y

dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. El estudio fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo. La investigación se llevó a cabo en la institución educativa Enrique López Albújar del Sector oeste de Piura, realizado en base a un método del tipo encuesta. Se ha podido llegar a concluir lo siguiente: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo. Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo, sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se percibe de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la Institución

n educativa.

Aguado (2012), quien realizó la tesis titulada *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. USIL. La presente investigación descriptiva simple tuvo como propósito describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. La muestra disponible estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de Clima organizacional adaptado por Aguado (2012), con una V de Aiken (.875**), además, se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad que también fue aceptable (.775**). Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones,

recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.