



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

### **CLIMA INSTITUCIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA SUR**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

FROILAN MAMANI CRUZ

JUAN FRANCISCO ROSELLO BAUTISTA

MARIA ANGELICA SANZ VILCA

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por su apoyo incondicional, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor personas y mejor profesional.

Ellos han fomentado en mí el deseo de superación, de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

## **AGRADECIMIENTO**

A la generosa amistad, madurez crítica y riqueza espiritual de mis compañeros de trabajo, con quien fue posible recorrer este camino para poder realizar nuestra tesis, ya que siempre hemos trabajado en equipo.

A nuestro asesor de la investigación, que desde el primer momento estuvo apoyándonos y ayudándonos en nuestras dificultades, guiándonos por el buen camino. Y a la Universidad Champagnat.

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

## **RESUMEN**

La presente investigación da a conocer las principales investigaciones realizadas a través de los antecedentes internacionales, nacionales, locales realizados sobre la variable de estudio las cuales servirán de referencia para investigaciones posteriores. Así mismo se destaca la importancia del clima institucional a través de la justificación y el objetivo. Así como las definiciones, conceptos, dimensiones, tipos, características y principales teorías que sustentan el estudio del clima institucional. Refiriendo como punto principal que el clima institucional es el ambiente generado en una institución en una institución y/o empresa que a partir de las vivencias cotidianas entre sus miembros.

## **ABSTRACT**

The present investigation the gives us to know the main investigations accomplished through the international, national background, sites accomplished on the variable of study which they will serve as reference for after-inquiries. Likewise it is told someone to know the importance of the institutional weather through justification, your objective. As well as the definitions, concepts, dimensions, guys, characteristics and main theories that hold the study of the institutional weather. Disclosing like cornerstone that the institutional weather is the environment generated in an institution in an institution and or company than from the everyday events experienced in life between your members.

## INTRODUCCIÓN

Contar con un buen clima institucional al interior de una institución y un ambiente de armonía son factores clave para lograr un mejor desempeño de un individuo y evitar problemas de relaciones personales que podrían presentarse; es por ello que el clima institucional se expresa en un ambiente de trabajo acogedor, amable, amigable, que en este caso contribuye a motivar a los individuos (trabajadores) para hacer bien su labor y, como consecuencia de ello, un buen desempeño.

En un buen clima institucional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos.

La presente investigación monográfica se encuentra estructurada de la manera siguiente.

En la primera parte el objetivo de la investigación monográfica, así como la justificación y/o importancia.

En el primer capítulo presentamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla los principales lineamientos teóricos que sustentan la variable de estudio.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
RESUMEN3 .....	3
ABSTRACT .....	4
INTRODUCCIÓN .....	5
OBJETIVO .....	6
JUSTIFICACIÓN .....	6
ANTECEDENTES .....	7
1.1 Internacionales .....	7
1.1 Nacionales .....	8
CAPÍTULO II .....	9
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	11
Conclusiones .....	38
Bibliografía .....	39

## **OBJETIVO**

- Conocer los principales lineamientos teóricos en los cuales gira el clima institucional de una empresa y/o institución.

## **JUSTIFICACIÓN**

El clima institucional es el nombre que se ha asignado a la atmósfera de trabajo derivada de las interacciones entre los individuos y con los procesos y procedimientos que los regulan en las organizaciones. Es por ello que el clima institucional es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. Ante un buen clima institucional, un buen clima laboral se tendrá el éxito de una empresa y/o institución

Como tal, el clima institucional es responsable directo de la salud de los trabajadores, particularmente del grado de estrés que manifiestan y, como resultado de éste, de las afecciones dérmicas, gastrointestinales y del sistema cardiovascular, solo por mencionar las más comunes.



## CAPITULO I

### ANTECEDENTES

#### 1.1. Nacionales

Palma C. (2000), en Revista de Investigación en Psicología se presenta la investigación *Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias*. Instituto de Investigaciones Psicológicas/UNMSM–Perú. En este trabajo se analiza la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra tuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS.

Bustamante (2007), en su tesis titulada *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*. Aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas

Bracho, C. (1999) presenta la tesis *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*. En el

que comprueba la relación directa entre una adecuada organización y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en una determinada Institución.

Mendoza (2009), presenta un estudio titulado *El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional*. que trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente - docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden truncas los objetivos y las metas planificadas.

Flores J. (2007) en la tesis *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional*. UNMSM – Perú. El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Esto no ocurre en muchas empresas y de aquí que para llegar a un nivel donde los empleados alcancen todo su potencial productivo y creativo es necesario la aplicación de los estímulos organizacionales en el trabajador mejorando el clima organizacional de la empresa farmacéutica e incrementando la productividad y el rendimiento laboral. Es por este motivo que se desarrolla en una empresa farmacéutica llamada “Corporación Infarmasa S.A”. Los resultados de esta investigación revelan que la percepción de los empleados con respecto al ambiente físico es el adecuado, así mismo que hay una deficiencia en la comunicación, en relación a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal, también se concluye que el personal tiene la suficiente autonomía para desarrollar su trabajo y se siente totalmente identificados con la empresa.

Pulido C. (2002) en la tesis *Construcción, validación y aplicación de una prueba que mide el Clima Organizacional de organizaciones empresariales privadas y su aplicación para la psicología de la Salud*. Tesis para optar el Grado: Maestría en Psicología, UNMSM – Perú; Es una investigación que trata sobre la construcción de un instrumento que mide Clima Organizacional, establece las demarcaciones teóricas del mismo y propone su aplicación en diversas organizaciones. Su aporte científico radica en proponer una prueba validada y que extrapola los datos desde una explicación de carácter organizacional. Esta prueba mide las categorías del clima organizacional en empresas. Se plantea un modelo para el estudio de la cultura organizacional fundamentado en los diferentes tipos de clima organizacional que consta de cuatro variables: Cultura Ad hoc, estrategias, estructura y sistema de información; las cuales son parte del modelo de transformación organizacional.