

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del  
nivel primario

Trabajo académico presentado para optar el Título de Segunda  
Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa

Autor:

Marlene Del Pilar Mori Barco

JUANJUI – PERÚ

2019

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del  
nivel primario

Los suscritos declaramos que la monografía es original en su contenido  
y forma

Marlene Del Pilar Mori Barco (Autor)

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

JUANJUI – PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO**

En Juanjuí, a los dieciocho días del mes de febrero del dos mil diecinueve, se reunieron en la I.E. N°016 Maximiliano Corcos Barro, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Alburquerque Silva, coordinador del programa; representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueras Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: "El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del nivel primario", para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa a la señora, Marlene Del Pilar Mori Barco.

A las OCHO horas SESO minutos y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto.

Luego de la exposición del trabajo, la formulación de preguntas y la deliberación del jurado lo declararon APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo DECEMERO.

Por tanto, Marlene Del Pilar Mori Barco, queda APTA, para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las OCHO horas con VEINTI minutos, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Dr. Segundo Alburquerque Silva  
Presidente del Jurado

  
Dr. Andy Figueras Cárdenas  
Secretario del Jurado

  
Mg. Ana María Javier Alva  
Vocal del Jurado

## **DEDICATORIA**

*A mi querido hijo Cristian José por ser la inspiración de mi superación personal y profesional, a mi familia por su apoyo incondicional.*

## ÍNDICE

Resumen .....	1
Introducción.....	2
Objetivos.....	3
Objetivos generales.....	3
Objetivos específicos.....	3
Antecedentes .....	4

### MARCO TEÓRICO

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>1.1</b> La organización .....	6
<b>1.2</b> Definición del Clima Organizacional .....	7
<b>1.3</b> Clima organizacional educativo.....	9
<b>1.4</b> Características del Clima organizacional.....	9
<b>1.5</b> Importancia del clima organizacional.....	11
<b>1.6</b> Dimensiones del Clima organizacional .....	12
1.6.1    Dimensión 1: Liderazgo -----	12
1.6.2    Dimensión 2: Innovación -----	12
1.6.3    Dimensión 3: Recompensa-----	13
1.6.4    Dimensión 4: Confort -----	13
1.6.5    Dimensión 5: Estructura-----	14
1.6.6    Dimensión 6: Toma de Decisiones-----	14
1.6.7    Dimensión 7: Comunicación-----	15
1.6.8    Dimensión 8: Remuneración-----	15
1.6.9    Dimensión 9: Identidad-----	16
1.6.10   Dimensión 10: Conflicto y Cooperación -----	16
1.6.11   Dimensión 11: Motivación-----	17
<b>1.7.</b> Enfoques y modelos sobre el clima organización-----	17
<b>1.7.1.</b> La taxonomía de Tagiuri-----	17.
<b>1.7.1.</b> Modelo de Litwin y Stinger-----	18
Conclusiones	
Referencias Bibliográficas	

## RESUMEN

La presente monografía, busca determinar la importancia del clima Organizacional de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Primario. Contiene conceptos e ideas claves sobre el clima organizacional, características, importancia. y Dimensiones que favorecen un óptimo clima organizacional en la institución educativa

Una dimensión trabajada es la del liderazgo directivo que influye en el comportamiento de los demás miembros, orientados al cumplimiento de objetivos previamente determinados y al éxito de la gestión y administración educativa donde esto se refleja en la mejora del clima organizacional de la institución educativa.

Toda institución educativa debe de tener un Clima Organizacional óptimo donde todos los docentes cumplan con las diferentes actividades planteadas y así lograr los objetivos propuestos en bien de la misma.

Palabras Clave: clima organizacional, docentes, institución

## INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, la educación en nuestro país y en muchos países de Latinoamérica se ha visto afectada por una serie de cambios estructurales tanto internos como externos, esto ha conllevado a reestructuraciones significativas y a una reorientación del sistema educativo, que exige un cambio de fondo y de forma, convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las escuelas, particularmente el de la administración educativa, enfocando a las personas y sus relaciones, considerando que se debe aprender, cómo trabajar en grupo, como intermediar en la solución de problemas, etc.

Por tal motivo es necesario estudiar el Clima Organizacional de la Institución Educativa del Nivel Primario, destacando que las organizaciones educativas, deben ser gerenciadas por personas con cualidades y habilidades profesionales, que estén dispuestas a la comunicación, liderazgo, innovación, toma de decisiones, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa. “Las organizaciones educativas ponen especial énfasis al potencial humano, buscando estrategias para que su personal esté a gusto; motivándolos, involucrándolos y comprometiéndolos en la organización, logrando que ellos se identifiquen y trabajen con esmero, en un clima organizacional favorable.” (Gálvez, 2017)

Los docentes se comprometen con la organización, mostrando una predisposición a los cambios, demostrando responsabilidad para lograr una buena convivencia institucional. En la presente monografía se conocerá el clima organizacional, sus características, importancia y dimensiones.

Cabe mencionar también el agradecimiento a la Universidad de Tumbes, porque permitió continuar con los estudios de segunda especialidad, para poder cumplir con los objetivos trazados, contribuyendo con lo aprendido para mantener un clima organizacional favorable en la Institución Educativa donde laboro como docente.

A la familia, quienes me brindaron su apoyo desinteresado para continuar y concluir los estudios.

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar el clima organizacional de los docentes de una institución educativa del Nivel Primario.

**OBJETIVO ESPECIFICO.**

- ❖ Determinar las características del Clima organizacional de una Institución Educativa del Nivel Primaria.
- ❖ Determinar las dimensiones del clima organizacional de una Institución Educativa del Nivel Primaria.
- ❖ Determinar la importancia del Clima Organizacional en el comportamiento de los docentes en el de una Institución educativa del Nivel Primaria.



## **CAPÍTULO I**

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **1.1 La organización**

La organización es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos apropiados para el curso de acción seleccionado. Al igual que la función de planificación, la de organizar es preparación consciente para la acción venidera, pero dando énfasis a la interrelación de funciones, prácticas y recursos necesarios, en un patrón sistemático y practicable. En la diversidad de definiciones que existen, Calero (1999) nos expone una en particular:

“La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes”.

Según esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares. Tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales, estatales y federal. Las personas que supervisan las actividades de otras, que son responsables de que las organizaciones alcancen estas metas, con sus administradores (aunque en ocasiones se les llama gerentes, en particular en organizaciones no lucrativas).

P.M. Blau. Citado en Calero: “Es la existencia de procedimientos formales para movilizar y coordinar los esfuerzos de diversos subgrupos, generalmente especializados, con miras a alcanzar objetivos comunes”.

De lo mencionado en la cita, se explica que el clima organizacional es un conjunto de pasos los cuales organiza y da orden para el logro de metas u objetivos.

MAX WEBER (1922), citado en Calero "Un grupo corporativo entendido éste como una relación social que, o bien está cerrada hacia fuera, o bien, limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas. Este objetivo se logra gracias a que tales reglas y ordenes se llevan a la práctica a través de la actuación de individuos específicos (director, jefe) y de un grupo administrativo".

Una "organización", está constituida por:

- Relaciones entre los individuos que la forman.
- Interacciones de carácter previsto con anterioridad.
- Asociadas entre sí.
- "Control de interacciones", de cara a conseguir las previsiones establecidas (objetivos).
- Están sujetas a la estructura y al poder, todo ello planteado con criterios de racionalidad, es decir, lejos de toda arbitrariedad.

Barnard (1959) citado en Calero: "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas. Supone una situación concreta en la que se dé cooperación y sus componentes constituyen varios sistemas diferentes (físicos, biológicos, psicológicos) pero lo que les unifica y relaciona es la organización". (p. 93)

Lo que Barnard nos quiere dar a entender, es que el clima organizacional es el conjunto de miembros coordinados, de las cuales aportan sus habilidades y destrezas para el progreso de la organización formal que normalmente tienen una meta final u objetivo, o una serie de metas finales u objetivos. Una organización formal está basada en ciertos principios, tales como: la especialización de tareas, la cadena de mando, la unidad de dirección, la racionalidad".

## 1.2 Definición de Clima Organizacional

“El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.” (Pedregal, s.f)

“Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.” (Pedregal, s.f)

“El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.” (Pedregal, s.f)

“Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.” (Pedregal, s.f)

Para Chiavenato, (1992). “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización”. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las

actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

En síntesis y de acuerdo con las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

### **1.3 Clima organizacional educativo.**

Según Eslava (2013) citado por Gálvez (2017) señaló:“ en la revista El rincón del Coach que hoy en día, las organizaciones ponen especial énfasis al potencial humano, buscando estrategias para que su personal esté a gusto; motivándolos, involucrándolos y comprometiéndolos en la organización, logrando que ellos se identifiquen y trabajen con esmero, en un clima organizacional favorable. ” (Gálvez, 2017)

“Para Goncalves (2000), el clima organizacional es el espacio de trabajo diario, donde reina la calidez humana, los valores, el respeto, el amor, acompañado de una buena estructura y procesos; que influyen positivamente en la productividad y eficacia de la institución. ” (Goncalves 2000 citado por Gálvez, 2017)

“Hoy en día para que haya una educación de calidad sus trabajadores deben convivir en un clima agradable, ya que ello repercute en su trabajo diario. Es función del personal directivo preocuparse en observar cómo se encuentra su clima institucional, si se encuentran motivados, satisfechos, comprometidos e identificados en su trabajo, y de no ser así promover las condiciones, para crear un clima agradable.” (Gálvez, 2017)

#### 1.4 Características del Clima Organizacional

“ En el clima organizacional 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, etc. Por ejemplo, cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.” (Luzón, 2012)

“ Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996) anota las siguientes” (Silva 1996 citado por Luzón, 2012) :

- “Es externo al individuo” (Luzón, 2012)
- “Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto” (Luzón, 2012)
- “Existe en la organización” (Luzón, 2012)
- “Se puede registrar a través de procedimientos varios” (Luzón, 2012)
- “Es distinto a la cultura organizacional” (Luzón, 2012)

Rodríguez, (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por: “Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales”.

- “El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.” (Luzón, 2012)
- “El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.” (Luzón, 2012)
- “Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.” (Luzón, 2012)
- “Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.” (Luzón, 2012)
- “Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.” (Luzón, 2012)

“Como podemos observar, el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.” (Luzón, 2012)

### **1.5 Importancia del Clima Organizacional:**

“El clima Organizacional es una variable útil en el estudio de las organizaciones, con más posibilidades de aportar explicaciones en el análisis de la conducta y de ser un elemento viable en el diagnóstico e intervención.” (Atalaya, 2016)

“El clima es importante también, porque, es un factor que puede condicionar el logro de diversos productos educativos como el rendimiento académico, actitudes, satisfacción, participación, etc.” (Atalaya, 2016)

“En forma global el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, los que se transforman en los elementos del clima, existiendo tres razones por las cuales un administrador debe analizar y diagnosticar el clima de su organización.” (Atalaya, 2016)

“ La primera razón es evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.” (Atalaya, 2016)

“Luego para que conozca los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones al iniciar y sostener de su organización y prever los problemas que puedan seguir. De esta manera puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficientemente posible su organización.” (Atalaya, 2016)

“ En un ambiente se compite por el mercado, múltiples organizaciones aparecen y desaparecen muy rápidamente. Puesto que toda institución busca prevalecer en el mercado y sobre todo crecer es fundamental que recaiga en el aspecto humano, base de toda organización. Así podrá evaluar las fuentes de conflicto, la insatisfacción existente y establecer juntos de solución o de mejorar a estos problemas.” (Atalaya, 2016)

## **1.6 Dimensiones del Clima Organizacional**

### **1.6.1. Dimensión 1: Liderazgo**

Chiavenato (1999), señaló que "el Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (p.29).

“De los antes mencionado se entiende que el líder influye en el comportamiento de los demás miembros, orientados al cumplimiento de objetivos previamente determinados y al éxito de la gestión, con la habilidad de ser un líder capaz de canalizar la energía que desatan en otros. Existen líderes que son buenos planificando y administrando; es decir organizado, justo y eficaz. Otros son líderes entusiastas y motivadores y que desatan la acción de devolver, en el docente. Y otros que tienen ambas cosas, son los líderes dinámicos, y es lo que hoy en día aprecia el mundo actual. ” (Gálvez, 2017)

“Hoy en día influyen mucho los valores, las normas y los procedimientos, que existen en el medio social y muchas veces ya no es sólo función de los directivos, sino de todo su equipo de trabajo como son subdirectores, coordinadores, etcétera” (Gálvez, 2017).

### **1.6.2. Dimensión 2: Innovación**

Moreno (1995), señaló: “La innovación es la selección, organización y utilización creativa de los recursos humanos y materiales, de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados” (párr. 11).

“ Según Moreno, la innovación es la capacidad que tiene las organizaciones de competir, crecer, desarrollarse, experimentar, reinventarse cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas, conquistando un nivel más alto con respecto a ciertos objetivos, esta característica es propia y fundamental hoy en día en la innovación educativa, ya que las innovaciones tienen que ser medibles en relación a los objetivos de la organización educativa, son también intransferibles, es decir no pueden pasar de una organización a otra y finalmente son también duraderas porque son de gran utilización y aporta a una mejora sustancial y así esta sea una innovación auténtica y no una simple novedad.” (Gálvez, 2017)

### **1.6.3. Dimensión 3: Recompensa**

Chiavenato (2004), señaló: “Las recompensas organizacionales son las compensaciones ofrecidas por la Organización que influyen en la satisfacción de los socios, pues cada socio está dispuesto a invertir sus recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones”. (p.291).

“De lo expuesto Chiavenato describe como los trabajadores reciben beneficios, no solamente salariales, sino ascensos, reconocimientos, premios, estabilidad en el cargo. Recompensa que se otorga por hacer un buen trabajo y que conlleva al individuo a trabajar en bien de la organización, creando un clima apropiado. Por ello es importante la consolidación de las recompensas del director a los docentes” (Gálvez, 2017)

### **1.6.4 Dimensión 4: Confort**

“Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable. Se refiere a la comodidad y bienestar que se le brinda al trabajador en su



organización, generando en el ser humano una sensación agradable, que hace que trabaje con láser.” (Gálvez, 2017)

“En términos específicos si cuenta con amplias aulas, limpieza en los ambientes, iluminación, ventilación, poco ruido, herramientas tecnológicas, equipos, etc., es decir tiene lo básico y necesario para desenvolverse en su trabajo” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.5. Dimensión 5: Estructura**

Chiavenato (2000), señaló: “La estructura organizacional son los patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades, además Debe reflejar la situación de la organización, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc.” (p.411)

“ Según Chiavenato (1994), señaló que la estructura es diferente una de otra y cada quién deberá ajustarse y responder a la planeación, que se ajuste a la concretización de sus objetivos organizacionales, además debe responder a la situación de la organización, como: su edad, su tamaño, su tipo, etcétera. ” (Chiavenato 1994 citado por Gálvez, 2017)

“Para los trabajadores la estructura es lo que se percibe, la opinión que tienen sobre las limitaciones que existen, acerca de la cantidad de normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desenvolvimiento de sus labores. Como la medida en que la organización pone.” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.6. Dimensión 6: Toma de decisiones**

“ En una toma de decisiones se lleva a consenso datos, información que se dispone en el interior de la organización, antes de tomar decisiones, teniendo en cuenta la participación y opinión de los trabajadores. Muchas veces se delega el proceso de toma

de decisiones entre los niveles jerárquicos de la organización o en otros casos la toma de decisiones se centraliza.” (Gálvez, 2017)

Chiavenato (2004), señaló que “la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir” (p.282).

“Según Chiavenato (2004), señaló que toda organización tiene que tomar muchas decisiones para continuar con su trabajo, en el cumplimiento de sus objetivos. Decisiones que deben ser escogidas de muchas propuestas, sugerencias, datos, información, que deben ser muy bien analizadas, ya que depende el futuro de la organización. Y se debe convocar e involucrar a todos los trabajadores de la organización en la toma de decisiones.” (Chiavenato 2004 citado por Gálvez, 2017)

#### **1.6.7. Dimensión 7: Comunicación**

García (2000), citado por Perez y Osorio (2014), afirmó: Que la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo. Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tienen con personas distintas suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces susceptibles de generar un clima laboral determinado. (p.41).

“De lo dicho por García, se entiende que la comunicación y el clima van de la mano, ya que mientras haya una buena comunicación existirá un buen clima de trabajo. Y que las personas encargadas de llevar y traer información son personas capaces de crear un clima apropiado.” (Gálvez, 2017)

“Esta dimensión se basa en los procesos de comunicación e información que hay en el interior de la organización; así como la facilidad que tiene los trabajadores de comunicar y que sean escuchadas sus inquietudes, sugerencias, quejas, soluciones en la dirección de la organización. ” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.8. Dimensión 8: Remuneración**

Chiavenato (1994), afirmó que “la remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización.” (p.300)

“Según Chiavenato, sostiene que para el trabajador es el sueldo económico que recibe por haber puesto su capacidad de trabajo y su tiempo de servicio a su empleador, éste garantiza su subsistencia. ” (Gálvez, 2017)

“Sueldo que debe ser justo y adecuado para el trabajo que se realiza, si se quiere mejorar el clima organizacional, ya que influye en la percepción y rendimiento de los trabajadores. ” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.9. Dimensión 9: Identidad**

Vásquez (2007), afirmó: “Que la identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización o a un país, que es un miembro o elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, de la colectividad, o de la nación. En general es la sensación de compartir objetivos personales con los de la organización, comunidad o nación a que pertenece. Además, desde el punto pedagógico, esta definición hace referencia a que De lo dicho por García, se entiende que la comunicación y el clima van de la mano, ya que mientras haya una buena comunicación existirá un buen clima de trabajo. Y que las personas encargadas de llevar y traer información son personas capaces de crear un clima apropiado.”

“Esta dimensión se basa en los procesos de comunicación e información que hay en el interior de la organización; así como la facilidad que tiene los trabajadores de comunicar y que sean escuchadas sus inquietudes, sugerencias, quejas, soluciones en la dirección de la organización. ” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.10. Dimensión 10: Conflicto y cooperación**

Pratt (2016), sostuvo: “El conflicto es el proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar

al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual.” (p.1)

“Según lo dicho por Pratt, se deduce que es una confrontación entre dos o más partes de posiciones e intereses percibidos como incompatibles entre ellos y que ven amenazados sus recursos, sus necesidades psicológicas o valores. Conflictos como rivalidad entre docentes, inadecuada comunicación entre ellos, rumores, stress, diferentes puntos de vista, intolerancia, dificultad en el compartir, etcétera.” (Gálvez, 2017)

“Esta dimensión conflicto y cooperación se refiere al trabajo conjunto de acciones que se hace en equipo, en el ejercicio de su trabajo, con el fin de cumplir con un objetivo común, con el apoyo y cooperación material y humana, que éstos reciben de los demás miembros de la organización. Y al haber un conflicto se aceptan las opiniones contrarias, se solucionan los altercados, que puedan surgir, sin temor a enfrentarlas y solucionarlas tan pronto surjan.” (Gálvez, 2017)

#### **1.6.11. Dimensión 11: Motivación**

Solana (1993), afirmó: “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (p.208).

“Según Solana, se entiende que la motivación son las estrategias o condiciones que direccionan a los empleados a responder a diferentes reacciones, actitudes o comportamientos, que se quiere lograr en una situación determinada.” (Gálvez, 2017)

“ La motivación observa el grado en que los miembros están satisfechos y por ende se esfuerzan por cumplir un buen desempeño en su trabajo encomendado. Un trabajador que disfruta y transmite satisfacción en sus reacciones, actitudes y desempeños, es una persona motivada, satisfecha en su medio laboral. Hoy en día el buen líder motiva a sus trabajadores.” (Gálvez, 2017)

## **1.7.- Enfoques y modelos sobre el clima organizacional**

“Los enfoques teóricos sobre el clima organizacional, son los siguientes” (Gálvez, 2017)

### **1.7.1.- La taxonomía de Tagiuri.**

“Tagiuri (1968), las dimensiones de clima incluyen: (i) Ecología, estudia las características materiales y físicas de la institución, estudia las siguientes variables, características del centro, condiciones físicas y estructura organizativa, (ii) Medio, tiene que ver con las características de las personas. En este caso los componentes básicos son los profesores y los alumnos, ellos determinan el medio de la institución, entre sus variables destacan, estabilidad, formación docente, moral del estudiante, experiencia docente, personalidad y conducta del director, (iii) Sistema social, dimensión relacionada a las relaciones e interacciones de las personas y grupos de la institución, entre sus variables destacan la comunicación, la participación, la toma de decisiones compartidas, la libertad, la democracia, las oportunidades en actividades extracurriculares y la participación, (iv) Cultura, tiene que ver con los valores y las creencias, entre sus variables destacan las normas, la disciplina, la competitividad y apertura a la innovación (p.7).” (Tagiuri 1968 citado por Gálvez, 2017)

### **1.7.2. Modelo de Litwin y Stinger (1968)**

“Las características del sistema organizacional generan un determinado clima o ambiente organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etcétera” (Gálvez, 2017)

“El comportamiento depende de las percepciones que tenga el personal sobre estos factores. Y estas percepciones se recogen de todas las interacciones, dinámicas y vivencias que cada integrante haya vivido dentro de la institución.” (Gálvez, 2017)

“De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre los miembros y la organización (Schneider y Hall, 1982). Este clima que

influye en los miembros a determinados comportamientos, comportamientos que repercuten en la organización, y por ende, en el clima de la institución, completando el circuito” (Gálvez, 2017)

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

Para desarrollar la presente monografía hemos reunido información sobre estudios relacionados con el tema de Clima Organizacional. Entre los trabajos consultados encontramos los siguientes:

“Aguado (2012), en la investigación titulada *clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla, según la perspectiva de los docentes*, utilizó una metodología de investigación descriptiva simple. La población y muestra estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Se empleó el método cuantitativo; el instrumento y técnica se basaron en un cuestionario de encuesta, con una V de Aiken (.875). Teniendo un nivel aceptable en las dimensiones estructura, recompensa e identidad y un nivel regular en la dimensión relaciones, en relación al clima organizacional de los docentes. Se concluye que existe un nivel aceptable de clima organizacional, donde los docentes piensan que su ambiente de trabajo les permite satisfacer sus necesidades y sus expectativas, aunque no en el nivel óptimo.” (Aguado 2012 citado por Gálvez, 2017)

“Taboada (2006), investigó acerca del clima organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Ello se realizó en tres instituciones educativas del cono sur de Lima, trabajándose con 55 participantes, aplicándose un test de clima organizacional y una ficha de percepción del desempeño docente. Con esta investigación de tipo descriptiva correlacional se exploró acerca de los valores y la ética comportamental del clima organizacional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. En dicho estudio se concluyó que los aspectos de planificación y ejecución de la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje se correlacionaban en forma moderada, mientras que con el factor evaluación y los valores existió una alta correlación con respecto al clima organizacional. Al parecer el sistema imperante del clima organizacional existente en las instituciones educativas hace que los docentes asimilen los valores y asuman una conducta ética en su desempeño en las aulas, convirtiéndose el clima de la institución en una guía para las

acciones docentes, con respecto al fortalecimiento de la identidad, estructura y demás características institucionales.” (Taboada 2006 citado por Aguado, 2012)

“Soberón (2007), en su estudio descriptivo sobre clima organizacional en instituciones educativas privadas de Lima trabajó con 4 instituciones del distrito de Breña y una muestra total de 156 docentes de nivel primario y secundario. Aplicó para su estudio un test de clima organizacional desde la perspectiva del docente. La investigación concluyó que no existen un buen clima organizacional en las escuelas en estudio, Además que el lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos, generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad.” (Soberón 2007 citado por Aguado, 2012)

“Gómez (2001) estudió el clima organizacional y el liderazgo en la gestión. Afirma la factibilidad de preparar la capacidad de conducir a la institución educativa por parte de los directores de los centros educativos y para beneficio institucional. Aplicó un cuestionario de liderazgo y un test de clima institucional en 56 participantes que laboran en el nivel secundario. Finalmente señala que existe relación importante entre liderazgo y la gestión en la institución educativa evaluada y que la consolidación de las relaciones y recompensa o consideraciones del director o grupo jerárquico a los docentes o empleados es muy importante para mejorar el clima organizacional.” (Gómez 2001 citado por Aguado, 2012)

“Rivera (2000) publicó un estudio sobre clima organizacional y reforma educativa con docentes y directivos de colegios de Antofagasta, con una muestra aproximada de 65 docentes y 150 estudiantes pertenecientes a los niveles de enseñanza básica y media, utilizando el test de Likert con el objetivo de describir el clima organizacional. Concluye que los elementos fundamentales de la gestión educativa son: trabajo en equipo y liderazgo, estrategias decisivas en el éxito de la implementación de la reforma educativa. Asimismo, indica la existencia de un clima regular con tendencia alta en dichas unidades educativas.” (Rivera 2000 citado por Aguado, 2012)



## CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** Para que una Institución Educativa funcione bien es necesario que exista un buen clima organizacional poniendo énfasis en el potencial humano donde estos se sientan motivados, involucrados, comprometidos, identificados y trabajen con esmero en el quehacer educativo.

**SEGUNDO:**“ La comunicación y el clima organizacional van de la mano, porque una buena comunicación genera un buen clima de trabajo. Y las personas que se encargan de llevar y traer información sean personas capaces de crear un clima apropiado.” (Gálvez, 2017)

Los procesos de comunicación e información que hay en el interior de la organización; debe ser fluida facilitando a los trabajadores comunicar sus inquietudes, sugerencias, quejas, debiendo ser escuchadas y solucionadas en la dirección de la organización.

**TERCERO:** La calidad del clima organizacional, ya sea entre docentes, estudiantes, personal y administrativo depende de la experiencia de su líder directivo, su conocimiento, preparación profesional y las distintas cualidades que posee un líder.

**CUARTO:** Una de las dimensiones del Clima organizacional es el confort donde se busca que la comodidad y el bienestar de los trabajadores de una organización generando en el ser humano una sensación agradable para que trabaje con esmero y dedicación.

**QUINTO:** En una Institución Educativa para tener un clima organizacional favorable es básico la toma de decisiones porque de ella depende el futuro y el éxito de una organización.

## REFERENCIAS CITADAS

Acero, L. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas: Los Andes.

Aguado, José (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Recuperado de: <http://docplayer.es/14522903-Clima-organizacional-de-una-institucion-educativa-de-ventanilla-segun-la-perspectiva-de-los-docentes.html>

Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013 (Tesis)*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima. Perú.

Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz*. Venezuela: Universidad Los Andes. Disponible en: < [http:// www. Castrillon. climaorg. cl/ documento/ es.PDF](http://www.Castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)> (Consulta : 13 de Noviembre 2010).

Chincha, D. (2008). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos-2008 (Bachiller)*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*.

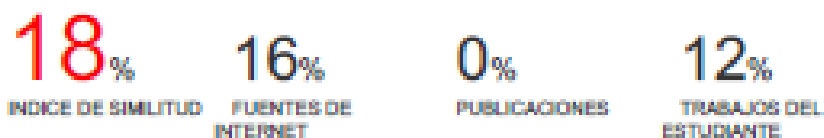
Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Galván, L. (2006). *Cultura de la calidad en organizaciones que aprenden*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.

- Galvez, Luisa. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra señora de Monserrat”*, dnl distrito de Lima, Perú, año 2017. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Gálvez, L. (2017). Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Luzón, G. (2012). “Como influye el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Luz del Valle”. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2759/1/T-UCE-0007-75.pdf>
- Pedregal, B. (s.f). El clima organizacional como factor de desarrollo en la empresa eléctrica Mayabeque. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos108/a-el-clima-organizacional-como-factor-desarrollo-empresa-electrica-mayabeque/a-el-clima-organizacional-como-factor-desarrollo-empresa-electrica-mayabeque.shtml>
- Taboada, M. (2006). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h./genisys.es./viii. htm](http://zam.h./genisys.es./viii.htm)> documentos liderazgo> (Consulta: 23 de octubre 2010).
- Zamora, H. (2007). *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas*.

## EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIO

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>www.dspace.uce.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
12	<a href="http://www.plusformacion.com">www.plusformacion.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo