

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Factores sociales determinantes del clima organizacional en la institución
educativa inicial N° 216 Unión Santa Rosa, Yuracyacu 2018**

Trabajo Académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autora

Marlit Maz Culqui

Chincha – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Factores sociales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 Unión Santa Rosa, Yuracyacu 2018

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

.....

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

.....

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

.....

Chincha – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Factores sociales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 Unión Santa Rosa, Yuracyacu 2018

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su
contenido y forma.

Marlit Maz Culqui (Autora)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Chincha – Perú

2019



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chincha, a los diez días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron en la I.E. José Pardo y Barrera, 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. Oscar Calixto la Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa 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: *“Factores sociales determinantes del clima organizacional en la institución educativa inicial N° 216 Unión Santa Rosa, Yurayacu 2018”*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa. (a) MAZ CULQUI, MARLIT

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 16.

Por tanto, MAZ CULQUI, MARLIT, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado


Dr. Andy Raúl Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

A mis padres: Felicia Consuelo y Víctor Samuel que desde el cielo estuvieron guiándome para realizarme profesionalmente.

A mis hijos: Alexsandra Melissa y Javier Enrique por ser el motivo de mi superación.

Y a mi esposo: Enrique por su cariño y comprensión.

A los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, que han participado como tutores de la segunda especialidad de Investigación y Gestión Educativa, por brindarnos los conocimientos necesarios y oportunos para asumir nuevos retos profesionales al servicio de la educación y la sociedad.

A la Universidad Nacional de Tumbes, por ser la entidad universitaria que nos ha permitido acceder al estudio de posgrado, en la modalidad de segunda especialidad, brindándonos la oportunidad de formar parte de esta gloriosa institución Universitaria.

A mi familia, por ser el motivo de mi superación, brindándome su apoyo y comprensión en todo momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
ÍNDICE.....	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.	11
MARCO TEÓRICO.....	11
1.1 Antecedentes internacionales.....	11
1.1.1 En Latinoamérica.....	12
1.2. A nivel nacional	14
CAPÍTULO II.	17
EL CLIMA ORGANIZACIONAL	17
2.1 El clima organizacional	17
2.2 Los factores que determinan el clima organizacional	18
2.3 Características del clima organizacional.....	24
2.4 Importancia del clima organizacional.....	26
2.5 Beneficios positivos del clima organizacional satisfactorio.....	27
2.6 Resultados de un clima organizacional negativo	27
CAPÍTULO III.	29
RESULTADOS.....	29
3.1 Procesamiento e interpretación de datos.....	29
3.1.1 Factores sociales determinantes del Clima organizacional.	29
3.1.2 Factores individuales del clima organizacional	30
3.1.3 Factores grupales del clima organizacional	32
3.1.4 Factores organizacionales del clima organizacional.	33
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES.	37
REFERENCIAS CITADAS	38

RESUMEN

La presente monografía tiene como objetivo describir la realidad tal como se presenta el objeto de estudio, en este caso los factores sociales determinantes del clima organizacional en la I.E. Inicial N°216 “Unión Santa Rosa” del distrito de Yuracyacu 2018. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la Institución Educativa, a las mismas que se les administró una encuesta sobre los factores sociales determinantes del clima organizacional, encontrando que dichos factores son individual, grupal y organizacional. De estos factores el más influyente y predominante es el grupal, el cual está asociado directamente con las dimensiones del clima organizacional como: responsabilidad, cooperación, estructura y conflicto. Los que no son predominantes ni influyentes son los factores individual y organizacional. En el caso del individual, los encuestados refieren que no tiene relación las dimensiones recompensa, responsabilidad, cooperación, conflicto, estructura, desafío e identidad. Similares resultados se encontraron en el factor organizacional, en la que refieren que tampoco existe relación con el clima organizacional las dimensiones responsabilidad, desafío, cooperación, conflicto, estructura e identidad.

Palabras claves: Factores sociales, clima organizacional, dimensiones del clima organizacional.

ABSTRACT

The present monograph aims to describe the reality as the object of study is presented, in this case the social determinants of the organizational climate in the I.E. Inicial N°216 "Unión Santa Rosa" of the district of Yuracyacu 2018. The sample consisted of 30 workers of the Educational Institution, to the same that were administered a survey on the social determinants of organizational climate, finding that these factors are individual, group and organizational. Of these factors, the most influential and predominant is the group factor, which is directly associated with the dimensions of organizational climate such as: responsibility, cooperation, structure and conflict. Those that are neither predominant nor influential are the individual and organizational factors. In the case of the individual factor, respondents reported that the dimensions reward, responsibility, cooperation, conflict, structure, challenge and identity were not related. Similar results were found for the organizational factor, in which respondents reported that the dimensions responsibility, challenge, cooperation, conflict, structure and identity were not related to the organizational climate.

Keywords: Social factors, organizational climate, dimensions of organizational climate.

INTRODUCCIÓN

La presente monografía titulada “Factores sociales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018, se realizó con la finalidad de identificar los factores sociales que influyen en el clima organizacional.

Para lograr el propósito de la presente investigación se realizó una encuesta a los 30 trabajadores de la Institución Educativa, la cual reportó que los factores influyentes en el clima organizacional son los individuales, grupales y organizacionales. De los cuales el más predominante es el factor grupal.

La investigación monográfica se sustenta en los fundamentos teóricos del clima organizacional, estructurado en 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Para llegar al conocimiento y comprensión de los objetos, fenómenos y procesos que lo constituye la presente monografía se utilizaron técnicas e instrumentos propios de la investigación descriptiva como: fichajes, observaciones, encuestas y entrevistas a los actores educativos. Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva simple y la comprensión de los datos desde la perspectiva nomotética e ideográfica.

Objetivo general

Identificar los factores sociales que influyen en el clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018.

Objetivos específicos

- Identificar si el factor individual es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, 2018.

- Identificar si el factor grupal es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, 2018.
- Identificar si el factor organizacional es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, 2018.

La presente monografía es relevante para el campo científico dada la importancia del ambiente y lugar en el que se ejecutan las actividades escolares de los niños en las instituciones educativas pre escolares. En ese sentido, al lograr identificar los factores determinantes de un buen clima organizacional, se podrán tomar mejores acciones para mejorar dichos resultados actuales y ser un referente para futuros estudios de mayor alcance.

Tal es así que la presente investigación se ha estructurado en tres capítulos:

CAPÍTULO I: Contiene los antecedentes a nivel internacional, latinoamericano y nacional.

CAPÍTULO II: Se establecen las bases teóricas científicas relacionados con los factores sociales determinantes del clima organizacional.

CAPÍTULO III: Trata sobre la presentación y análisis de los resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes internacionales.

A nivel internacional, se han encontrado investigaciones relacionadas con la variable clima organizacional en México, tales como:

Ojeda (2014), en su tesis: *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*, llega a las siguientes conclusiones:

- “La dimensión de la administración es la que tienen el mayor peso específico dentro de la percepción del clima organizacional en las instituciones de educación primaria de la región central del estado de Guanajuato”.
- La dimensión de la administración es la que articula dos grandes grupos de dimensiones, la de trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación, que es posible englobarlas como dimensiones grupales. La otra gran dimensión que articula la dimensión de administración está conformada por las dimensiones de capacitación, promoción, desarrollo y ambiente físico y cultural, que puede ser llamada dimensión personal.
- La relación correlacional encontrada para las dimensiones del ECL encontrada en este trabajo puede servir para tratar de entender cómo se conforma el clima organizacional en las instituciones de educación primaria; sin embargo, harían falta más estudios sobre el mismo sector de educación primaria (p. 19).

Mendoza et al. (2012), En su tesis acerca de la *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*; y su objetivo fue determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo, y variables de resultado de directivos, en variables de satisfacción

organizacional de su personal docente y administrativo; llegaron a la siguiente conclusión:

Las variables de satisfacción organizacional, no se ven influenciadas directamente por las variables de liderazgo; sino más bien, por los resultados de dicho liderazgo. En este sentido, el alcance del liderazgo de los directivos en variables de liderazgo, influye solo en la satisfacción con el actual empleo, pero no con la satisfacción con la libertad de decisión, ni con la satisfacción con el salario actual. Una aportación importante del estudio es la validación del Modelo de liderazgo de Bass y Avolio, así como la adaptación del MLQ a ambientes educativos en el contexto mexicano (p. 204).

1.1.1 En Latinoamérica

A nivel latinoamericano, se han encontrado también investigaciones relacionadas con el presente estudio, tales como en:

Abello y Lozano (2013), en su tesis la *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Bogotá*; su objetivo fue describir los riesgos Psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional; y llegaron a la siguiente conclusión: “*el clima organizacional en las organizaciones resulta muy valioso en cuanto admite a los líderes de cualquier institución salir de sus propias apreciaciones y creencias, para incorporar las percepciones de los integrantes de la organización y favorecer la gestión de procesos*” (p. 41).

Ortiz (2013), en su tesis titulada “*Factores críticos del clima organizacional en el departamento de archivo del Hospital Regional de Escuintla*”, su objetivo fue determinar los factores críticos del clima organizacional en el departamento de Archivo del Hospital Regional de Escuintla, llegó a las siguientes conclusiones:

- La investigación revela de forma general que los trabajadores del departamento de archivo perciben el clima organizacional de forma satisfactoria.
- (...) el factor con la más alta calificación fue Integración Organizacional, lo cual indica que es el factor donde se percibe un mejor clima laboral.
- El área con más baja puntuación en el departamento de archivo fue: Formación y Desarrollo, por lo tanto no existen ascensos y reconocimientos que permitan el desarrollo profesional y motivación en los colaboradores. (p. 58)

Criollo (2014), en su tesis titulada “*Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A*”, con el objetivo de determinar si el clima laboral influye directamente en la de rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A., llegó a las conclusiones:

- Existe una incidencia importante del clima laboral en la rotación de personal de la compañía investigada.
- El clima laboral de la empresa es considerado inadecuado, especialmente en cuanto a la estabilidad y seguridad del personal.
- (...) el clima laboral en cuanto a motivación y comunicación se encuentran en un nivel adecuado (p. 74).

En Venezuela, se realizaron otras investigaciones relacionadas con el clima organizacional como es el caso de:

Antúnez (2015), en su tesis: *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*, cuyo objetivo fue de explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua; llegó a las siguientes conclusiones:

- El trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo acerca de la calidad de vida laboral de las individuos y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas.
- El clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes (p. 139, 141).

González y Ceballos (2013), en su tesis: *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica*, la misma que tuvo como objetivo analizar la comunicación efectiva en el desarrollo del clima organizacional de la U.E. “Felipe Cecilio Tovar”, ubicada en el Central Tacarigua del Municipio Carlos Arvelo – Estado Carabobo, concluyen que “El Clima Organizacional expresado en las relaciones interpersonales, la motivación del personal presenta sus debilidades, falta de decisiones asertivas y efectivas, además de la ausencia de reconocimiento al personal por su desempeño” (p. 111).

1.2. A nivel nacional

Se ha encontrado otras investigaciones relacionadas directamente con el objeto de investigación, como es el caso de:

Aguado (2012), en su tesis: *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, y su objetivo es determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes; llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en la institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir,

los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.

- Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la institución acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.
- Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de los docentes de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables.
- Existe un nivel regular de clima organizacional en su dimensión relaciones que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto nos afirma la existencia de un ambiente de trabajo regularmente grato y de regulares relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generándose ese ambiente dentro y fuera de la institución.
- Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión identidad que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. 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 objetos personales con los de la organización. (p. 39-40).

Pérez y Rivera (2015), en su tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013; llegaron a las siguientes conclusiones:

- Existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP), Periodo 2013.
- Respecto a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, perciben que se involucran en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.
- Respecto a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, perciben que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales (p. 114).

CAPÍTULO II.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2.1 El clima organizacional

Brow (como se citó en Arias, 2004) define el clima organizacional como “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (p. 13).

En esta definición podemos resaltar el hecho de que el clima organizacional está determinado por las interacciones de los empleados que trabajan en la institución, y se concibe desde de las percepciones de los mismos.

Las actitudes del clima organizacional responden a las actitudes de los trabajadores, actitudes que son en principio atribuibles a factores individuales. Según Alonso (2000), las actitudes que favorecen son:

Respete al prójimo así como se debe respetar a un ser humano, evite interrumpir a quien habla; espere su turno, domine sus reacciones agresivas, evitando ser descortés o aún irónico, evite “pasar” por encima de su jefe inmediato. En caso contrario, dé una explicación válida, trate de conocer mejor a los miembros de su grupo, a fin de comprenderlos y adaptarse a la personalidad de cada uno, evite tomar responsabilidades atribuidas a otro, salvo si él mismo lo solicita o en un caso de urgencia, busque las causas de sus antipatías a fin de disminuir sus efectos, manifieste actitudes comprensivas y afables, trate de definir bien el sentido de los vocablos, en el caso de discusiones en grupo, para evitar malentendidos y sea modesto en las discusiones; piense que quizás tenga razón el otro, y si no es así, trate de comprender sus razones. (pp. 7-8)

Las dimensiones del clima organizacional según el Ministerio de Educación del Perú (2010), elaboró un documento de trabajo sobre gestión del talento humano para el cambio en la que propone lo siguiente:

El director promueve los *valores institucionales* que favorecen el aprendizaje organizacional y el compromiso de equipo que son aspectos esenciales para el logro de metas de aprendizaje e institucionales de un establecimiento; *el director promueve un clima de colaboración entre los agentes de la institución* es crucial para la obtención de las metas de aprendizaje. En ese sentido, los padres y apoderados son protagonistas del proceso de aprendizaje de los estudiantes; *el director suscita la articulación del proyecto educativo del entorno* que está en continua interacción; *el director se relación con otras instituciones de su comunidad* para fortalecer las relaciones con la comunidad y construir relaciones de cooperación con instituciones tanto académicas y profesionales como gubernamentales y empresariales; y *el director informa a la comunidad y sostiene los logros y necesidades de la institución* para involucrarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así como monitorear y evaluar los logros y necesidades del establecimiento en conjunto. (pp. 12-13)

2.2 Los factores que determinan el clima organizacional

Los factores del clima organizacional de acuerdo a las teorías propuestas son muy variados, por ello se presentan varios enfoques para tener una perspectiva adecuada.

García (como se citó en Silva, 2009), manifiesta que para:

... lograr que un grupo trabaje con celo y entusiasmo necesita que lo mantenga altamente motivado. Algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director, hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones (p. 5).

Así mismo, Silva (2009), tomando como referencia a García (1995), considera las siguientes variables:

Las características individuales: Los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas. Las características del trabajo: Inherentes a las actividades que va a desempeñar el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales. Las características de la situación de trabajo: Factores del ambiente laboral del individuo, que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados. (p. 5)

Ante ello, Silva (2009) sostiene que:

... el conocimiento de las características individuales, aunque no pueden ser tomadas como la base para elaborar un modelo único de motivación que se puede aplicar a cualquier trabajador en cualquier situación, es importante para orientar al grupo hacia su satisfacción laboral y proporcionarles incentivos adecuados para su realización personal. Por lo que cabe decir que una de las variables que afectan a los empleados son las características del trabajo, ya que se puede o no satisfacer las expectativas de cada uno de ellos sin que se vea afectado el desempeño de los mismos dentro de la institución (p. 5).

Por otro lado, Rodríguez (2004), parte de que “la escuela es participativa, democrática, que atiende a la diversidad, colaborativa y sugiere que en su clima influyen factores” (p. 2).

Ante la premisa anterior, Rodríguez (2004), establece los siguientes factores:

La *participación* es un proceso de aprendizaje y no sólo un mecanismo al servicio de la gestión. Lo que se pretende conseguir con la participación en los centros es su mejora como fin último, pero esto normalmente no se da en los centros educativos porque no existe una implicación de los miembros que pertenecen a ella; el *poder-cambio* es necesario para abordar el problema del poder en las escuelas, ya que es un tema crucial para el cambio. Las relaciones de poder deben cambiarse y conceder mayor importancia a los estudiantes y profesores y a su utilización del poder. Estos cambios, no son tanto de las instituciones educativas, sino que debe ser el propio centro

(padres, profesores y alumnos) los que pueden llevar a cabo este cambio y que las reformas; la *planificación-colaboración* entre todos los miembros de la comunidad educativa es esencial para promover procesos de participación, cambio y mejora en los centros educativos. Es importante en este sentido, saber a quién va dirigido, para qué se hace y cómo se hace, aunque normalmente se les concede debida importancia a los aspectos formales de la planificación, es decir, al cómo se hace. La planificación como proceso continuo tiene en cuenta el pasado, presente y futuro de la escuela. No debe ser entendida como algo impuesto, sino que es la base de todo lo que ocurra en la institución educativa y esto va a afectar a los miembros. (pp. 4-5)

A su vez, Jiménez (2011), sustenta que:

El clima organizacional abarca una gran variedad de factores, relacionados con el liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.), y aspectos de tipo económico (remuneración, sistemas de incentivos, apoyo social, etc.) las que inciden en el comportamiento en el trabajo. Y la teoría de los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que a criterio de ellos, repercuten en la generación del clima organizacional (estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad) (p. 1).

Jiménez (2011) explica brevemente cada uno de los factores:

La *estructura* que hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional. Dependiendo de la organización que asuma la institución, para efectos de hacerla funcional, será necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc., que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor; la *responsabilidad* en este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el

tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores. Independientemente del cargo que desempeña, estamos desarrollando una actividad de gran importancia en la organización, y esta se mide con el grado de autonomía asignada, los desafíos que proponen la actividad y el compromiso que asumamos con los mejores resultados; la *recompensa* que considera un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral.

Es importante lograr un equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional; el *desafío* que establece que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización; las *relaciones* se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo; la *cooperación* está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la institución; los *estándares* establecen un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento.

En la medida que los estándares se fijen con racionalidad y estos se cumplan sin exagerar los esfuerzos necesarios, los miembros de la organización percibirán el sentido de justicia o de equidad; el *conflicto* siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento es generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores; y la *identidad* es el orgullo de pertenecer a la institución y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización. (pp. 3-6)

Ucros y Blanco (2010), por su parte, tomando a Brunet (1987) consideran tres factores: “Individuales, grupales y organizacionales” (p. 93).

En el enfoque de factores individuales, Ucrós, M. y Blanco, Ch. (2010), citado por Schneider (1968), considera que:

El concepto de clima organizacional está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea, al referirse a los tres procesos que el individuo tiene en la organización: *a)* La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; *b)* necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización; y *c)* construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización

El aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones y corresponden a *autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño docente y disposición al cambio*. Todos estos están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual es un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone constituye una fuerza que influye en la conducta del empleado (p. 93).

En el *enfoque de factores grupales*. Según Toro (2003) mencionado por Ucrós y Blanco (2010), dice que:

El clima organizacional implica una percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima laboral de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva en el aprendizaje para manejar conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Corresponden a este grupo el *Espíritu de cooperación, la confianza en el jefe, las relaciones interpersonales, el desarrollo de trabajo en equipo, el liderazgo y los valores colectivos*.

En el *enfoque de factores organizacionales*, según Ucrós y Blanco (2010), manifiesta que:

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la institución. Entre los factores objetivos o atributos de la organización que afectan el clima organizacional tenemos: *Comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente.*

Tabla 5.

Factores que determinan el clima organizacional

Tipo	Dimensión
Factores individuales	<i>Autonomía</i>
	<i>Satisfacción</i>
	<i>Motivación</i>
	<i>Pertenencia</i>
	<i>Compromiso con los objetivos de la institución</i>
	<i>Responsabilidad en desempeño laboral</i>
	<i>Disposición al cambio</i>
Factores grupales	<i>Espíritu de cooperación</i>
	<i>Consideración y apoyo</i>
	<i>Relaciones interpersonales</i>
	<i>Desarrollo de trabajo en equipo</i>
	<i>Apoyo / confianza en el grupo</i>
	<i>Liderazgo</i>
Factores organizacionales	<i>Valores colectivos</i>
	<i>Comunicación</i>
	<i>Modelo de toma de decisiones</i>
	<i>Estructura organizacional</i>
	<i>Nivel jerárquico y su influencia en el cargo</i>
	<i>Riesgos laborales e institucionales</i>
	<i>Infraestructura física</i>

Tipo	Dimensión
	<i>Equipamiento tecnológico</i>
	<i>Dotación de insumo docente</i>

Nota. Datos obtenidos de Ucros y Blanco (2010)

La presente investigación estará referenciada a los factores individuales, grupales y organizacionales propuestos por Ucros y Blanco (2010).

2.3 Características del clima organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima 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, etc.

A fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar las siguientes características:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. unos comprenden los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa". Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones". otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros". un clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la institución.

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de clima organizacional: El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc."

Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- a. Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- b. Responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su

trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

- c. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- d. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- e. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- f. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- g. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- h. **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- i. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.4 Importancia del clima organizacional

Un buen clima laboral no es fácil de conseguir, pues no depende de una persona sola, sino de un conjunto. Y, por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibida, aunque sea influyente. Por muy bien que te paguen y lo mucho que crezca tu cuenta corriente, un clima laboral negativo, con un ambiente insostenible, sin interacción entre compañeros y un jefe tirano, minimizará tus ganas de trabajar y

tú entusiasmo será nulo. Esto es negativo a su vez para la producción de la empresa, así como su estabilidad, ya que la probabilidad de abandono del puesto de trabajo será mayor. Por eso es importante tener en cuenta los indicadores del clima organizacional y crear un clima laboral agradable que permita:

- Un ambiente cómodo: la ausencia de tensiones facilitará la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- Incremento del interés: el ambiente distendido y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven, así como el interés por emprender nuevos proyectos.
- Satisfacción laboral: la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- Evitar el absentismo laboral: la infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- Mejorar la productividad laboral: un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

2.5 Beneficios positivos del clima organizacional satisfactorio

Un buen clima organizacional, tiene beneficios para cada uno de los miembros de la institución, entre los que podemos mencionar:

- Satisfacción general de los trabajadores.
- Mejor comunicación.
- Positivización de las actitudes.
- Favorece la detección de necesidades de capacitación.

2.6 Resultados de un clima organizacional negativo

Los resultados de un clima organizacional negativo son:

- El ausentismo.
- Los accidentes de trabajo.

- Las pérdidas de tiempo.
- Las quejas.
- Mayor tiempo extra.
- Calidad deficiente.
- Sabotajes.
- Demoras.
- Hurtos.
- Mayor rotación de personal.
- Incrementos de gastos.
- Interrupciones constantes en el proceso de trabajo.

CAPÍTULO III.

RESULTADOS

3.1 Procesamiento e interpretación de datos

3.1.1 Factores sociales determinantes del Clima organizacional.

Tabla 1.

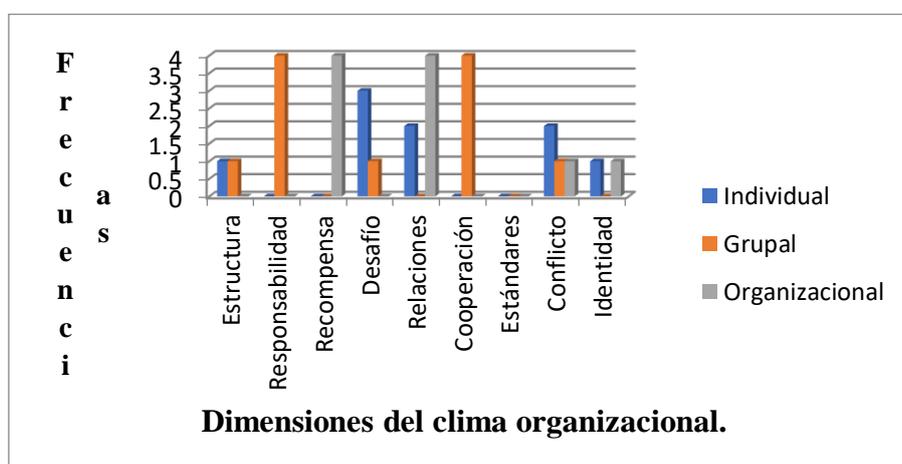
Factores sociales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018.

Dimensiones del Clima organizacional	Factores Sociales			TOTAL
	Individuales	Grupales	Organizacionales	
Estructura	1	1	0	2
Responsabilidad	0	4	0	4
Recompensa	0	0	4	4
Desafío	3	1	0	4
Relaciones	2	0	4	6
Cooperación	0	4	0	4
Estándares	0	0	0	0
Conflicto	2	1	1	4
Identidad	1	0	1	2
TOTAL	9	11	10	30

Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Figura 1.

Factores Sociales del Clima Organizacional.



Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Interpretación

En la tabla y figura N° 1 se observa que 11 encuestados opinan que el factor social grupal es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, seguido de 10 encuestados que opinan que es determinante el factor social organizacional y entrevistados precisan que son determinantes los factores individuales.

El factor grupal atañe a las dimensiones responsabilidad con 4 opiniones favorables, cooperación con 4, estructura con 1 y conflicto con 1; en tanto que, el factor organizacional atañe a las dimensiones recompensas, con 4 opiniones favorables, relaciones con 4, conflicto e identidad con 1 respectivamente; mientras que el factor individual atañe a las dimensiones desafío, con 3 opiniones favorables, relaciones, con 2, conflicto, con 2, estructura e identidad con 1 respectivamente. De estos datos se concluye que el factor social predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, es el grupal con énfasis en las dimensiones responsabilidad, cooperación, estructura y conflicto.

3.1.2 Factores individuales del clima organizacional

Tabla 2.

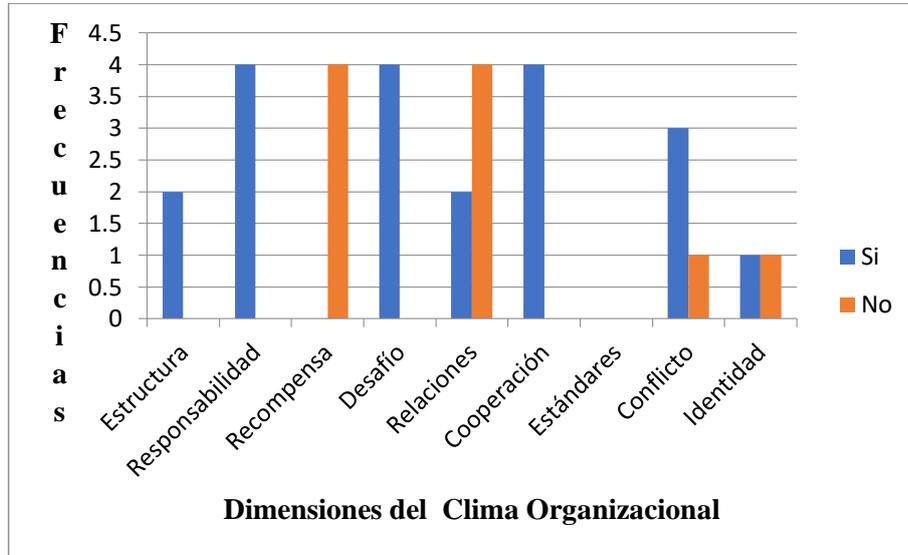
Factores individuales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018.

Dimensiones del Clima organizacional	Factores individuales		TOTAL
	SI	NO	
Estructura	1	1	2
Responsabilidad	0	4	4
Recompensa	0	4	4
Desafío	3	1	4
Relaciones	2	4	6
Cooperación	0	4	4
Estándares	0	0	0
Conflicto	2	2	4
Identidad	1	1	2
TOTAL	9	21	30

Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Figura 2.

Factores individuales del Clima Organizacional.



Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Interpretación

En la tabla y figura N° 2 se observa que 21 encuestados opinan que el factor social individual no está relacionado con el clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, seguido de 9 encuestados que opinan que el factor social individual si es determinante del clima organizacional.

La mayor tendencia de los encuestados se concentra en que no es determinante del clima organizacional el factor individual, ya que 4 opinan que no tiene nada que ver las dimensiones responsabilidad, recompensa, relaciones y cooperación, seguido de 2 opinan que tampoco está relacionado con el clima organizacional la dimensiones relaciones y conflicto, mientras que, 1 opina que no tiene relación las dimensiones estructura, desafío e identidad respectivamente.

Respecto a la tendencia de que el factor individual si determina el clima organizacional, 3 opinan que se relaciona con el desafío, 4 con relaciones y confianza y 2 con estructura e identidad. De estos datos se concluye que el factor individual no es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, según opinión de la

mayoría, por el contrario, una minoría de encuestados opinan que si es predominante el factor individual.

3.1.3 Factores grupales del clima organizacional

Tabla 3.

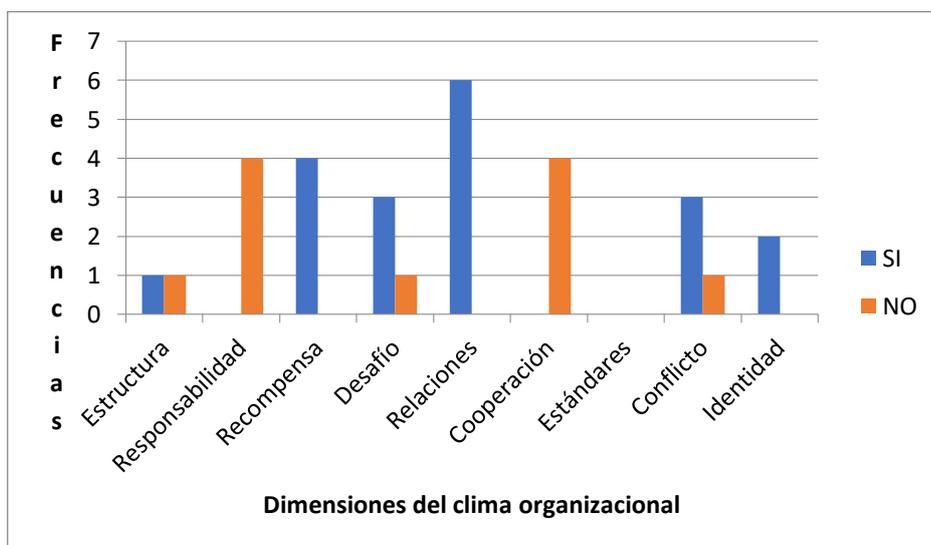
Factores grupales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018.

Dimensiones del Clima organizacional	Factores Grupales		TOTAL
	SI	NO	
Estructura	1	1	2
Responsabilidad	0	4	4
Recompensa	4	0	4
Desafío	3	1	4
Relaciones	6	0	6
Cooperación	0	4	4
Estándares	0	0	0
Conflicto	3	1	4
Identidad	2	0	2
TOTAL	19	11	30

Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Figura 3.

Factores grupales del Clima Organizacional.



Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Interpretación

En la tabla y figura N° 3 se observa que 19 encuestados opinan que el factor social grupal si está relacionado con el clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, seguido de 11 encuestados que opinan que el factor social grupal no es determinante del clima organizacional.

La mayor tendencia de los encuestados se concentra en que si es determinante del clima organizacional el factor social grupal, ya que 6 opinan que, si tiene que ver la dimensión relaciones, seguido de 4 encuestados, opinan que influye la dimensión recompensa, 3 desafíos, 3 conflicto, 2 identidad y 1 estructura.

Respecto a la tendencia de que el factor grupal no determina el clima organizacional, 4 opinan que no se relaciona con la responsabilidad, 4 con la cooperación y 3 con estructura, desafío y conflicto. De estos datos se concluye que el factor Grupal es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, según opinión de la mayoría, por el contrario, una minoría de encuestados opinan que no es predominante el factor individual.

3.1.4 Factores organizacionales del clima organizacional.

Tabla 4.

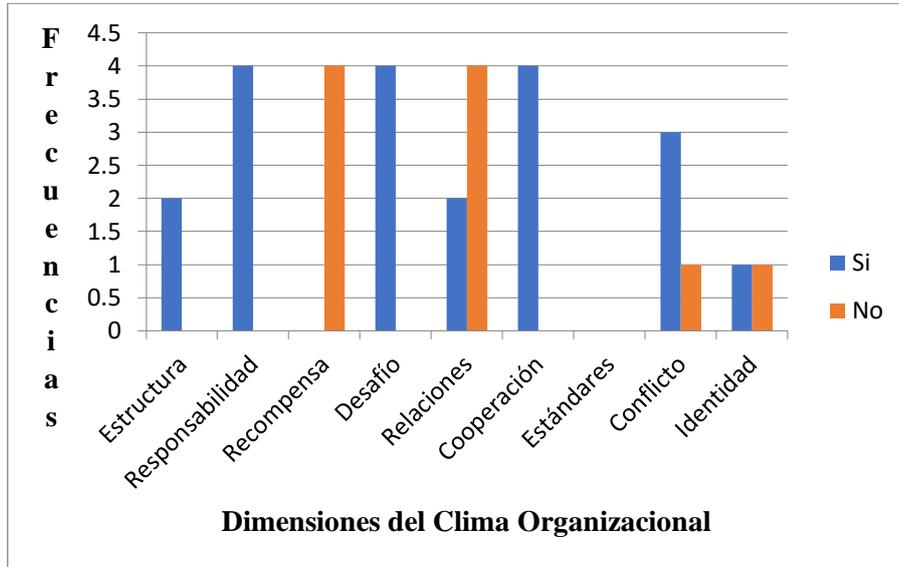
Factores organizacionales determinantes del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” Yuracyacu, 2018.

Dimensiones del clima organizacional	Factores Organizacionales		TOTAL
	NO	SI	
Estructura	2	0	2
Responsabilidad	4	0	4
Recompensa	0	4	4
Desafío	4	0	4
Relaciones	2	4	6
Cooperación	4	0	4
Estándares	0	0	0
Conflicto	3	1	4
Identidad	1	1	2
TOTAL	20	10	30

Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Figura 4.

Factores organizacionales del Clima Organizacional.



Nota. Resultados de la aplicación de las encuestas.

Interpretación

En la tabla y figura N° 4 se observa que 20 encuestados opinan que el factor social organizacional no está relacionado con el clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, seguido de 10 encuestados que opinan que este factor si es determinante.

La mayor tendencia de los encuestados se concentra en que no es determinante del clima organizacional el factor organizacional, ya que 4 opinan que no tiene nada que ver la responsabilidad, 4 el desafío, 4 la cooperación, seguido de 3 que opinan que no está relacionado con el clima organizacional la dimensión conflicto, mientras que, 4 opinan que tampoco están relacionados las dimensiones estructura y relaciones, de igual manera 1 hace hincapié en la dimensión identidad.

Respecto a la tendencia de que el factor organizacional si determina el clima organizacional, 4 opinan que se relaciona con la recompensa, 4 con la dimensión relaciones y 1 con las dimensiones conflicto e identidad respectivamente. De estos datos se concluye que el factor organizacional no es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216.

CONCLUSIONES

- ✓ El factor social predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, es el grupal, ya que está asociado directamente con las dimensiones responsabilidad, cooperación, estructura y conflicto.

- ✓ El factor individual no es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, según opinión de la mayoría de los encuestados, ya que dentro de este factor no influyen las dimensiones recompensa, responsabilidad, relaciones, cooperación, conflicto, estructura, desafío e identidad.

- ✓ El factor predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, es el factor grupal según opinión de la mayoría, ya que está relacionado con las dimensiones relaciones, recompensa, desafío, conflicto, identidad y estructura.

- ✓ El factor organizacional no es predominante en la determinación del clima organizacional en la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, según opinión de la mayoría, ya que no está relacionado con las dimensiones responsabilidad, desafío, cooperación, conflicto, estructura, relación e identidad.

RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere a la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, considerar los resultados de la presente monografía, dando mayor importancia los factores grupales, dado que son aquellos que más influyen en el clima organizacional.

Segundo. A los docente de la Institución Educativa Inicial N° 216 “Unión Santa Rosa” de Yuracyacu, se les recomienda implementar actividades relacionadas a fortalecer los lazos grupales entre los niños, de manera que se pueda mejorar el clima organizacional en las aulas de clases.

Tercero. A otras instituciones educativas de nivel inicial se les recomienda también evaluar los factores que podrían influir en el clima organizacional para que se puedan identificar y tener datos reales en cuento a este diagnóstico, pudiendo encontrar otros tipos de factores.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda lo siguiente:

- Capacitar a docentes sobre el manejo de clima organizacional con la finalidad de hacer Un buen trabajo en armonía.
- Aplicar estrategias adecuadas que permitan una mejor organización en el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes.
- Que los padres apoyen en el desarrollo de los aprendizajes.

REFERENCIAS CITADAS

- Abello, A. y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. (Tesis de maestría). <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>.
- Aguado, M. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. (Tesis de posgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Alonso, L. (2000). *Clima institucional*. [Diapositiva] Perú, 17 diapositivas. <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100430c.pdf>
- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. <http://hdl.handle.net/123456789/1803>
- Arias-Jiménez, M. (2004). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*. Costa Rica: Colegio de enfermeras. Recopilado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Criollo, L. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3602>
- González, Y. y Ceballos, E. (2013). *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica*. (Tesis) Venezuela: Universidad de Carabobo, Facultad de Educación. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2246/eceballos.pdf?sequence=1>.

- Jiménez, W. (2011). *Clima laboral: 9 factores que repercuten en el clima*.
www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales.htm
- Litwin, G. y Stinger, H. (1998) “Organizational Climate”, Documento de Harvard University Press.
- Mendoza, I., Escobar, G. y García, B. (2012). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle, [S.l.], v. 10, n. 38, p. 189-206, oct. 2014. ISSN 16658612. <http://200.10.243.34/ojs/index.php/rci/article/view/92/279>.
- Ministerio de Educación (2010). *Gestión del talento humano para el cambio*. Módulo 1. Moquegua: Dirección Regional de Educación de Moquegua.
- Ojeda, J. (2014). *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*. Volumen 11. Edición No 2. (Marzo–Agosto) México: Universidad Politécnica de Guanajuato, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/2575/4062>
- Ortiz, D. (2013). *Factores críticos del clima organizacional en el departamento de archivo del Hospital Regional de Escuintla*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Ortiz-Dulce.pdf>.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*”. <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/handle/unapiquitos/363>
- Rodríguez, N. (2004). El clima escolar. Revista número 7, Volumen 3, de marzo. España. Recopilado de: <https://wikiunav.wikispaces.com/file/view/clima.pdf>
- Silva, R. (2009). *Factores que afectan el clima organizacional*. <http://www.monografias.com> el 31 de agosto de 2011.

Ucrós, M. y Blanco, Ch. (2010). *Factores que inciden en el clima organizacional en las universidades de la costa Caribe colombiana*. Colombia: Universidad de la Guajira-Colombia y Universidad del Zulia, Facultades de Humanidades. <http://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>

Ucrós, M. y Blanco, Ch. (2010). *Factores del clima organizacional en las universidades de la costa Caribe Colombiana*. <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/08/797.pdf>

Factores sociales determinantes del clima organizacional en la institución educativa inicial N° 216 Unión Santa Rosa, Yuracyacu 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	psicometricas.mx Fuente de Internet	2%
5	inpahuriesgopsicosocial.blogspot.com Fuente de Internet	2%
6	Submitted to UNIACC Trabajo del estudiante	2%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1%



9	ctfm-elb.citethisforme.com Fuente de Internet	1 %
10	uaeh.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
11	williamlope.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
12	creativecommons.org Fuente de Internet	1 %
13	www.itzonamaya.edu.mx Fuente de Internet	1 %
14	www.psicologiacentifica.com Fuente de Internet	1 %
15	www.who.int/occupationalhealth Fuente de Internet	1 %
16	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	relacionespersonales.eu Fuente de Internet	<1 %
19	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
20	moam.info Fuente de Internet	<1 %

21	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	mmalc0517.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Asesor.