

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**El clima organizacional como herramienta de productividad en las
Instituciones Educativas**

Trabajo Académico

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

Autor:

Gueybi Neyra Huamán

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El clima organizacional como herramienta de productividad en las Instituciones Educativas

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)


.....

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)


.....

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)


.....

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El clima organizacional como herramienta de productividad en las Instituciones Educativas

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

Gueybi Neyra Huamàn. (Autor)

DR. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

Chincha – Perú

2020



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chincha, a veintisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio, José Pardo y Barreda 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 Oswaldo Alburquerque Silva, 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: *“El clima organizacional como herramienta de productividad en las instituciones educativas”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa. (a) **NEYRA HUAMANI, GUEYBI**.

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 15.

Por tanto, **NEYRA HUAMANI, GUEYBI**, queda apto(a) 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 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. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado

Dr. Andy Figuerola Cárdena
Secretario del Jurado

Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

El clima organizacional como herramienta de productividad en las Instituciones Educativas

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	nanopdf.com Fuente de Internet	3%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	docslide.com.br Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
8	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	



		1 %
10	ri.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	colpamex.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
15	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
17	prezi.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.

Asesor.

DEDICATORIA

A mi querida madre, Bertha, abuelos Emigdio y Teresa y hermanos, con quienes comparto las alegrías de mis triunfos académicos.

A mis profesores de la segunda especialidad, que me impulsaron en lograr mis expectativas profesionales.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.	7
INDICE.	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: CLIMA ORGANIZACIONAL	13
1.1 Antecedentes.	13
1.2 Principales definiciones.	15
1.3 Características del clima organizacional.	17
1.4 Principales enfoques.	18
1.5 Principales dimensiones.	19
1.6 Tipos de clima organizacional.	21
1.7 Importancia del clima organizacional	23
CAPÍTULO III: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	24
2.1 Principales aspectos.	24
CONCLUSIONES.	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS CITADAS	32

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo estudiar acerca del clima organizacional dentro de la gestión educativa, el que también asume las denominaciones de clima laboral, ambiente laboral u organizacional, siendo de carácter primordial para las organizaciones que pretenden alcanzar la competitividad y hacer efectivo el servicio brindado. Litwin y Stinger(1978) indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Rensis Likert propone dos tipos de clima organizacional, el autoritario y el participativo; cada uno de ellos dividido en dos grandes sistemas. En consecuencia, clima organizacional es una herramienta de gestión que conduce al éxito a las instituciones educativas.

Palabra clave. Clima organizacional, desempeño laboral, organización educativa.

ABSTRACT.

The objective of the research was to study about the organizational climate within educational management, which also assumes the denominations of work environment, work or organizational environment, being of a fundamental nature for organizations that intend to achieve competitiveness and make effective the service provided. Litwin and Stinger (1978) indicate nine dimensions linked to organizational climate: structure, reward, relationships, identity, cooperation, standards, conflicts, responsibility, and challenge. Rensis Likert proposes two types of organizational climate, the authoritarian and the participatory; each of them divided into two large systems. Consequently, organizational climate is a management tool that leads to success in educational institutions.

Keyword. Organizational climate, job performance, educational organization.

INTRODUCCIÓN

Una de las razones por la que me interese en investigar sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas, es porque este puede favorecer o no a la relación que se establece en los miembros de la comunidad educativa, y por ende logren un mejor desempeño en sus áreas de trabajo, y desempeño al realizar sus actividades.

La metodología que se siguió fue la investigación documental, compartida con las vivencias en las instituciones educativas donde he laborado como maestra de Educación Inicial, en instituciones educativas rurales. Si bien es cierto que estas se caracterizan por tener un número reducido de docentes (3 0 4 como máximo); sin embargo, las relaciones no siempre son armoniosas.

Desde esta perspectiva, y siendo nuestro objeto de estudio las instituciones educativas, he querido tomar referencia de ellas para conocer cómo es que las organizaciones cumplen a cabalidad su deber de convivir en armonía para ser más productivas.

Más aun cuando en nuestro país, año tras año se observa tristemente que los porcentajes de educación no se elevan sobre las cifras ya por todos conocidas. Es por esta razón, que consideré pertinente estudiar este fenómeno desde el punto de los factores que podrían influir positivamente en que en las escuelas se brinde una mejor educación, de calidad, con miras hacia un futuro más prometedor, tanto para los estudiantes, como para los docentes, y todos aquellos colaboradores que día a día pueden hacer de este país, una gran nación.

Objetivo general:

- Describir los aspectos generales del clima organizacional como herramienta de productividad en las instituciones educativas.

Objetivos específicos:

- Definir el clima organizacional.
- Analizar los enfoques del clima organizacional.
- Analizar la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas

Asimismo, agradezco a Dios a los docentes (as) de la Universidad Nacional de Tumbes, por su enseñanza en la segunda especialidad en Investigación y Gestión Educativa y habernos dado todos los conocimientos pertinentes para asumir nuevos retos en mi vida profesional.

CAPÍTULO I

CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1. Antecedentes.

La investigación sobre clima organizacional es selecto e importante desde el punto de vista educativo porque se observa el ambiente o espacio donde una o varias personas desempeñan su trabajo diariamente, el trato que tiene el director los maestros, como también la relación con maestros y personal administrativo, que laboren en dicha entidad, todos estos aspectos van sistematizados a lo que denominamos Clima Organizacional, en este sentido, este puede ser una virtual o una dificultad para el buen desempeño de la Institución Educativa en su conjunto, y establecerse en un factor de elegancia e influencia en el comportamiento y Actitud en el clima organizacional de quienes lo conforman.

De las investigaciones nacionales encontramos las siguientes:

La tesis de Gálvez (2017) titulada “Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, se pudo determinar que, se percibe un nivel adecuado solo en cuatro dimensiones, como son la estructura, comunicación, identidad y motivación, de tal manera se sugiere efectuar un plan de mejora

El presente estudio se constituye en un aporte muy significativo para la investigación documental sobre el clima organizacional, ya que permite realizar un balance entre lo que propone la teoría y hace la práctica, así como la toma de decisiones que han de tomar las autoridades Educativas con la finalidad y la importancia de que el clima organizacional se constituya en un instrumento de productividad en la institución educativa.

Albañil, (2015) en su tesis denominada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura” menciona que existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación, bienestar laboral del personal docente, y

que el nivel de participación activa del docente en los grupos formales de la institución educativa es dificultoso y se identifica por baja predisposición del maestro para trabajar en equipo y concordancia.

La tesis, permite afirmar la importancia que tiene la participación de los miembros de la comunidad educativa en el clima institucional, ya que si existe un buen clima organizacional en las escuelas se debe a la comunicación asertiva, la que genera un clima que propicia un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de calidad.

Centeno, (2015), titulada “Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Técnica María Inmaculada – Huancayo” estudio las dimensiones de: relaciones interpersonales, cooperación interpersonal, política de recompensa e identidad institucional, en conclusión, el clima organizacional es aprobado en sus cuatro dimensiones, logrando plantear propuestas de desarrollo para un trabajo colectivo con la población de estudio.

El estudio contribuye a la presente investigación como un instrumento de medida sobre la importancia de las dimensiones que se han de poner en práctica para lograr una buena gestión educativa.

García y Segura (2014) en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”, demostraron que existe una relación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Del estudio antes mencionado, manifiesta la relación que ha de existir entre el clima organizacional y el desempeño docente, y la importancia que tiene la percepción de las diversas situaciones observadas por los maestros, por cuanto cada uno de ellos los mirara desde su punto de vista.

Frente a situación cabe la siguiente formulación del problema:

¿En qué medida el clima organizacional se constituye en una herramienta de productividad para las instituciones educativas?

1.2. Definiciones principales

Según Chiavenato (2011):

“El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (p. 86) (Citado por Rodríguez, E. 2016).

Siguiendo Chiavenato, podemos afirmar la importancia que cobra la relación que existe entre los miembros de una empresa y la gran influencia que esta tiene en el desempeño y la productividad de los mismos.

Chiavenato en (1999) considera que el clima organizacional es:

“La cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento”. (p. 98). Lo propuesto por el autor está referido a los atributos o cualidades de los responsables de las instituciones para propiciar un adecuado clima organizacional.

De la misma forma, Brow y Moberg (1990) sostiene que el clima organizacional:

“Está referido a una serie de cualidades del contexto interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta” (p. 18). Al respecto, es todo lo relacionado a los atributos que tiene el ambiente donde se desenvuelve la gestión organizacional de las instituciones educativas.

Para, Kolb (1993: 111) lo especifica como: “el resumen del patrón de expectativas y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado”.

Mientras que, Goncalvez, (1997) refiere que:

“Es la apreciación que los trabajadores y directivos tienen respecto a su institución en la cual laboran y que afecta de manera proporcional en la operatividad de la organización”. (p. 22). Es decir que el desempeño organización ésta en función a la interacción de los miembros que la constituyen.

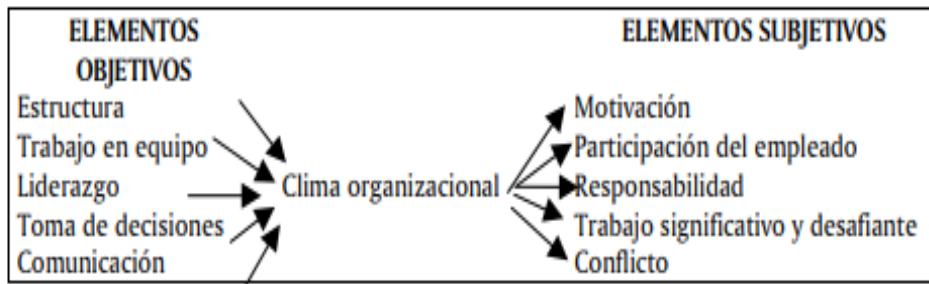
Shneider, en 1975 (citado por Chiang, 2010), lo conceptúa como: “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema” (p.45).

Para, Hernández (2006) la especifica como: “sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión” (p.48). En este sentido, esta definición involucra la adaptación externa y la integración interna de la institución educativa.

Tagiuri y Litwin (e Likert, 1986: 110) lo definen como “una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que [:] a) experimentan sus miembros, b) influye en su comportamiento [,] y c) puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características (o atributos) de la organización.”

Así mismo, Particularmente, el clima organizacional dentro del entorno educativo y con referencia al clima organizacional, se encuentra que Hernández (1989) “reconoce la influencia que tienen los elementos estructurales sobre el clima y como éste influye en los elementos subjetivos de la organización, por lo que en este estudio se retoma dicho reconocimiento en la imagen”:

Clima organizacional y sus elementos



Fuente: Hernández, 1989: 22.

Por lo tanto, se precisa que el resultado del estudio de los asertos anteriores, como también de los elementos de imagen mencionada en las líneas anterior, se menciona que el clima organizacional es un: “Conjunto de actividades e interacciones que se reflejan en el ambiente de trabajo, como resultado de la percepción que tienen los individuos de los elementos objetivos y subjetivos de la organización para la cual trabaja, en términos de estructura, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y comunicación, sobre la motivación, la participación, la responsabilidad, el trabajo significativo y desafiante, y el conflicto” (Hernández, 1989: 22).

1.3. Características del clima organizacional

El clima organizacional se basa en las actitudes y compromisos de cada persona, las actitudes manifiestas pueden darse a aspectos como su producción, desempeño, adaptación, compromiso que se manifiestan en los siguientes.

El clima organizacional se sostiene en el ambiente laboral.

Contexto ambiental de forma directa e indirecta.

El clima organizacional influye en el comportamiento laboral.

También es una medida mediadora entre la organización y el comportamiento individual.

Los climas organizacionales van en función al tiempo entre la organización.

El clima organizacional conforma un sistema independiente y sistemático.

Por consiguiente, para el desarrollo de un buen clima organizacional se debe adecuar una alternativa de cambio como una estrategia basada en las prácticas que se observan en una mejor matriz de alternativas y sugerencias dentro de un mundo global y transcendental.

1.4. Principales enfoques.

Rodríguez (2004) nos presenta una variedad de enfoques basados en el clima organizacional:

- **Perspectiva objetiva o realista:** El clima organizacional se basa en el análisis de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de las otras influyendo así en la relación entre individuo y medio laboral.
- **Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** el clima organizacional está considerado como un atributo a las personas e individuos, es decir tiene cualidades subjetivo y carácter subjetivo y su comienzo perspicaz, que tiene el sujeto sobre el entorno. “Es decir, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización”.
- **Perspectiva interaccionista:** El clima organizacional se sustenta en las apreciaciones personales generales que reflejan la interacción entre ambos tipos de elemento: personales e impersonales.

Se busca, armonizar la perspectiva subjetiva u objetiva, ya que se dice que el clima organizacional no se debe solo a las cualidades personales u impersonales, sino

a los esfuerzos de los sujetos para entender la organización con los roles que se despliegan en esta.

1.5. Principales dimensiones

El clima organizacional son dimensiones propias de los criterios expuestos dentro de una organización o institución dentro de un espacio laboral, cumpliendo así un papel importante en el proceso interactivo del clima organizacional que a continuación se presenta:

Asimismo, como dicen los profesores Litwin y Stinger, existen nuevas dimensiones que las detalla continuación.

Estructura.

Esta dimensión simboliza la apreciación que el integrante de una organización analiza con respecto a las normas, procesos, trámites entre otras limitaciones que nos ayuda a mejorar el desarrollo laboral educativo.

Recompensa.

Esta dimensión se basa en la apreciación y aceptación de los integrantes de un empresa o institución educativa ante una recompensa recibida por el trabajo como incentivo por su labor.

Responsabilidad.

Esta dimensión busca en el trabajador un dominio de autonomía propia para la realización de sus labores, y cumplir con sus funciones y compromisos con las empresas y/o instituciones educativas.

Desafíos.

Esta dimensión se sustenta en el control de los empleados en asumir retos y desafíos para lograr el objetivo de la empresa o institución educativa.

Relaciones.

Viene hacer la apreciación de los integrantes de una institución o empresa sobre la existencia de un ambiente de trabajo sano y armonioso y de buenas relaciones sociales entre los trabajadores.

Identidad.

Esta dimensión da a conocer que tan involucrados están los empleados con la institución educativa y que tan orgulloso se sienten de formar parte de ella.

Cooperación.

Esta dimensión se enfoca básicamente en el apoyo constante y oportuno de un equipo de trabajo que contribuyen al logro de los objetivos propuestos por el grupo de trabajo.

Estándares.

Esta dimensión se sustenta en la apreciación que tiene los empleados o trabajadores sobre los parámetros o estándares fijos frente a una exigencia de los supervisores que emiten justicia y equidad.

De tal manera, Acero (2003), basándose en los fundamentos de Lickert, (1978) menciona que los climas organizacionales se distribuyen en las siguientes dimensiones:

Relaciones interpersonales: situación en que los empleadores se ayudan entre si sus relaciones son de respeto y consideración mutua.

Estilo de dirección: se basa en la participación de sus trabajadores obteniendo como resultado que sus jefes apoyen su labor.

Sentido de pertenencia: “grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas”.

Retribución: “grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo”.

Disponibilidad de recursos: “grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos”.

Estabilidad: se basa en la conservación de sus trabajadores para mantener su empleo, asimismo estimula a los empleados a conservar a sus empleados y no se los despida.

Claridad y coherencia en la dirección: Es el valor de claridad de la alta trayectoria sobre el futuro de la institución. Con los criterios y políticas altas, frente a una meta programada por una institución.

Valores colectivos: “grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto”. (p.67).

1.6. Tipos de clima organizacional

Actualmente siguiendo los estudios y las investigaciones se sustenta que existen varios tipos de clima organizacional como lo señalan algunos autores como Rensis y Likert que los dividen en dos grandes sistemas.

Para ellos el primero en analizar y el mas grande en investigar es el clima de tipo Autoritario, señalando que es un clima cerrado y de una estructura rígida, asimismo ellos lo dividen en dos grandes sistemas que a continuación se detallan.

El primero es el clima de tipo autoritario, siendo este un clima cerrado determinado por una estructura rígida. Este se divide en dos grandes sistemas:

Sistema de Autoritarismo Explorador.

Este sistema se caracteriza por la falta de confianza, perseverancia, seguridad de los jefes, directivos, de la gerencia de una empresa, organización o institución educativa,

debido que en el clima existe temor, falta de coordinación, compromiso, colaboración para asumir un gran equipo de trabajo y lograr metas eficaces.

Sistema de Autoritarismo Paternalista

El sistema se caracteriza por la base del compromiso, perseverancia, optimismo, confianza, de los jefes, directivos, de una institución educativa o empresa hacia sus trabajadores o empleados y convierten el clima de trabajo en un lugar o espacio de confianza convirtiendo los problemas, en una fuente de motivación y control.

Para ellos este sistema se base en un clima de trabajo confiable que logra objetivos y metas propuestas y aprovecha cada desafío en una oportunidad para mejorar.

El siguiente desafío del clima es de tipo participativo, para ellos este tipo de clima es abierto que se caracteriza por una estructura flexible y de igual manera que el anterior se divide en dos grandes sistemas.

Sistema Consultivo.

Este sistema se caracteriza por la confianza y lealtad de los directivos o jefes y los colaboradores o empleados de una empresa o Institución para alcanzar los objetivos deseados.

Sistema Participación de Grupo.

Este sistema se caracteriza por que los jefes o directivos depositan toda su confianza en sus empleados o trabajadores. Para ellos este sistema es el equipo de trabajo por el que mejor se logran los objetivos es a través de este plan de estrategia.

Asimismo, según Brunet en el año (2011), define cuatro dimensiones que las detallo a continuación:

Autonomía Individual.

Esta dimensión se sustenta en la responsabilidad de cada trabajador para conservar su puesto, esto quiere decir que cada colaborador tiene la responsabilidad de cumplir sus funciones.

Grado de Estructura que Impone el Puesto

Esta dimensión mide la forma de expresar a los trabajadores por parte de sus jefes a alcanzar los objetivos planteados.

Tipo de Recompensa

Esta dimensión se basa en el aspecto económico o financiero que la empresa o institución brinda u otorga a sus trabajadores.

Consideración Agradecimiento y apoyo

Esta dimensión se sustenta en lo que un trabajador recibe de sus jefes superiores.

1.7. Importancia del clima organizacional

Según **Brunet (2007)** “El clima organizacional refleja los valores, actitudes y las creencias, que debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima”. Por eso es muy importante analizar qué es lo que significa el clima organizacional para esto el autor señala razones que se presenta a continuación:

- “Permite evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización”.
- “Permite iniciar y sostener un cambio que indique al investigador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones”.
- “Permite seguir el desarrollo de las organizaciones y prever los problemas que puedan surgir”.

CAPÍTULO II

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Principales aspectos

Coincidimos con Brunet (1999), cuando expresa que el clima organizacional es "la atmósfera intangible o estilo particular que se da dentro de una empresa y que opera de manera positiva y negativa, lo que dificulta o favorece alcanzar los objetivos deseados".

También se sabe que el clima organizacional de una empresa, institución o organización interviene directamente de la productividad y rendimiento satisfactorio de sus empleados, haciendo un espacio de trabajo colaborativo, respetuoso, dinámico, organizado, siendo una herramienta para la productividad global.

De esa manera los trabajadores tendrán un rendimiento de calidad laboral para lograr los objetivos idealizados por la empresa.

En consecuencia, erigir un clima laboral positivo es una tarea de todos los miembros de la institución educativa, para conseguirlo se debe tener en cuenta los contextos físicos como son la ventilación, distribución del espacio, iluminación estos contextos influyen de forma interpersonal donde exista el liderazgo, respeto y sobre todo confianza entre otras.

Según Eslava (2013), las organizaciones (en este caso, la escuela) para el autor la organización tiene un alto potencial en el individuo, siempre buscando ideas innovadoras para que su personal siempre este alegre, satisfecho, comprometidos en el trabajo, de esa manera la institución educativa tendrá un rendimiento favorable y alcanzar un buen resultado final.

Asimismo, se dice que el clima laboral es el medio por donde se desarrolla y desenvuelve el empleado para garantizar una organización de productividad, hoy en día las organizaciones no solo se preocupan por garantizar la calidad y necesidad del cliente, hoy en día se busca cubrir las necesidades de los trabajadores.

Todo esto se debe que la persona humana es un recurso para lograr los objetivos.

Hoy en día las empresas o instituciones se preocupan por el desempeño de sus trabajadores, de esa manera garantizar un alto rendimiento económico y una atención de calidad de los clientes.

Asimismo, para obtener altos resultados las empresas o instituciones deben invertir un alto porcentaje monetario para cubrir las necesidades de todos los clientes.

Se debe tener en cuenta que la capacidad humana es lo más importante para toda institución ya que cumple un rol importante dentro de ella, de esa manera la institución educativa alcanzara sus logros y objetivos.

Para un trabajador lograr todo su potencial es muy importante porque aumenta su potencial y su desempeño laboral.

Más aún si rescatamos la idea de Goncalves (2000), quien expresa que el clima organizacional es un lugar de trabajo diario, donde prospera la paz y calidez humana, el respeto, los valores, el amor, que interviene positivamente en la productividad y la efectividad en las instituciones educativas.

Pues, como afirma Alvaríño (2000) sobre "la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos incide en el clima organizacional", viene hacer la forma de conducir una institución educativa, aprovechar los recursos humanos, el tiempo de la planificación de las actividades, distribución del trabajo, su desempeño tendrá un resultado en la administración de la institución educativa tendrá sus frutos en el rendimiento laboral y mejorar una calidad educativa.

En estos tiempos para que haya una educación de calidad sus empleados para tener un clima agradable, deben convivir entre ellos, se debe observar cómo se

encuentra su clima institucional, todo esto es responsabilidad del personal directivo y ver si se sienten satisfechos, comprometidos, motivados entre otras cosas, de esa manera existirá una mejor productividad. Y crear un ambiente saludable para todos en su trabajo.

También expresa que se debe principalmente éxito y logro de una institución y el rendimiento satisfactorio de sus empleados de manera que existirá un alto rendimiento de productividad en un ambiente laboral óptimo y productivo.

Por ello lo más conveniente es que las instituciones se planteen objetivos esenciales para sus logros, porque de esta manera se logrará un mejor control, de las bases de planificación y organización, con el objetivo de que cada miembro de trabajo coordinado para enfrentar desafíos razonables precisos y transparentes de calidad.

Por lo tanto, el clima organizacional, es un preciso elemento transcendental en beneficio de una meta clave fijadas al margen institucional, vista por sus integrantes, el clima organizacional se observa como una manera eficaz para fijar metas y alcanzar una meta y objetivo trazado por la institución.

Cuadro 1: Descripción de las variables del clima organizacional que deben analizarse en una Institución Educativa

Variable	Descripción operacional
Estructura	Percepción que tienen los individuos acerca de las tareas que realizan, de la manera en que está diseñado el contenido y estructura de los puestos, si conocen las tareas, si éstas les satisfacen, si les permiten usar sus habilidades, así como la percepción que tienen acerca de los reglamentos, procedimientos, normas, políticas etc., que enmarcan su trabajo.
Motivación	Percepción que tienen las personas acerca de los incentivos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, así como el grado en el cual las personas manifiestan estar satisfechas con lo que hacen y con los resultados y consecuencias que de ello se derivan.
Trabajo en equipo	Percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo, ya sean formales o informales y que determinan el grado de comunicación,

	competencia, integración y confianza dentro de su grupo y en relación con otros grupos, para el logro de los objetivos de la institución.
Liderazgo	Percepción que tienen las personas con respecto al estilo de liderazgo de su jefe inmediato, la forma en que estimula al grupo para el logro profesional de cada una de las personas, la forma en que se manejan las diferentes situaciones para alcanzar las metas grupales.
Participación del empleado	Percepción que tienen los individuos acerca del grado en que participa y se involucra en las actividades e interacciones de su grupo de trabajo.
Toma de decisiones	Percepción que tienen los individuos de la forma en que se toman las decisiones y si éstas se toman en donde radican los puestos de decisión. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
Comunicación	Percepción que tienen las personas acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como de la facilidad que tienen de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
Responsabilidad	Percepción que tienen las personas de la autodirección que existe entre el personal de la institución, así como qué tanto se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
Trabajo significativo y desafiante	Percepción que tienen las personas acerca del grado en que la asignación de tareas y actividades permite desarrollar la creatividad; y si incluyen cierto grado de desafío para su realización.
Conflicto	Percepción que tienen las personas respecto a la posibilidad de que la dirección de la institución trate de que ellos manifiesten diferencias en la opinión en ciertos aspectos del trabajo y del grado en el cual en el ambiente de trabajo se dirimen las diferencias de opinión.

El clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del clima; así, se vuelve importante para un administrador ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- a. Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

- b. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones, y
- c. Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Lo anterior permitirá al administrador ejercer un control sobre la determinación del clima, de tal manera que pueda administrar la organización lo más eficazmente posible. De esta forma, se concluye que un estudio como este se justifica por la necesidad de considerar suficientemente relevante la información que de él se deriva, en el nivel organizacional en aspectos tales como: la planeación estratégica de la actividad, en la generación y difusión de la visión, en la evaluación del propósito y en la planeación de actividades que busquen mejorar la imagen dentro de la organización.

Realizar cualesquiera de esas actividades sin la información antes citada, a la luz de las teorías administrativas actuales, sería tanto como considerar a la organización como autosuficiente o considerar a los individuos como la suma de sus partes sin tomar en cuenta la sinergia que produce la interacción de un individuo con sus compañeros y con los otros subsistemas organizacionales.

Si consideramos que el Desarrollo Organizacional representa un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas de las organizaciones, para enfrentarse con cambios en su medio ambiente externo e interno, podremos recomendar en lo general su aplicación sistemática como un camino para avanzar hacia la mejora continua de las Instituciones Educativas con miras a lograr su misión educativa encomendada.

Así, con base en las evidencias obtenidas a través del análisis del clima organizacional, objeto de este estudio, se recomienda aplicar creativamente un sistema de valores, técnicas y procesos que sean propios de una institución de educación superior, acorde con las necesidades específicas de nuestro país y propiciar la

aplicación de las ciencias del comportamiento para mejorar la conducta grupal y organizacional detectada, tanto en las subdirecciones como en los departamentos de la institución, con el fin específico de lograr una mayor efectividad y salud de la organización.

Actualmente se cuenta con algunos factores que permiten maximizar la producción, entre ellos encontramos los siguientes:

Participación: En una Institución Educativa con un buen Clima Institucional, la participación es uno de los factores fundamentales para el buen funcionamiento del clima organizacional dentro de la Institución laboral, asimismo se dice que es importante dedicar el tiempo al equipo que se lidera para de esa forma cumplir con los tiempos y plazos según las metas y objetivos planteados, obteniendo como resultado positivo, el logro de compromisos.

Comunicación: en el clima organizaciones actúa como un eje fundamental que va de la mano con los valores y metas que tienen los colaboradores con su trabajo, esto es la honestidad, responsabilidad, compromiso, etc, dentro de su organización o Institución que labora, brindando aportes importantes para el cumplimiento de ello y el suyo propio.

Reconocimiento: Desde mi punto de vista creo que todo esfuerzo tiene su recompensa, es así que en un ambiente sano y de respeto los actores colaborantes, reciben su reconocimiento monetario y a nivel profesional, con el único propósito de motivar al empleador, el compromiso y responsabilidad demostrado en su labor, es importante que se sienta identificado por que ha logrado obtener un reconocimiento, e inculcar y motivar a continuar sumando esfuerzos y compromisos en bien de la sociedad.

Respeto: Un clima organizacional basado en el respeto, ya es un logro que se debe aplaudir, ya que pasar 8 horas en un centro de trabajo junto a compañeros no es nada fácil, pero con un líder que maneje bien su equipo de trabajo basándose en los valores y derechos y el respeto a las personas se creara un buen espacio de trabajo armonioso.

Competitividad: Es un elemento fundamental dentro del clima organizacional, el ser mejor, el lograr los objetivos, las metas te convierte en una persona eficiente la empresa es reconocida por el desempeño y la conectividad en asumir sus funciones a nivel global para convertirse en la numero uno, de la alta gama de efectividad y compromiso laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El clima organizacional, viene hacer la percepción que tiene el individuo o persona de las relaciones que se desarrollan en su contexto laboral que se pueden manifestar de manera coherente o errada. Es considerado un elemento sumamente importante porque a través de él se puede precisar la manera en que una persona o sujeto percibe su entorno de trabajo, su efectividad, su desempeño y su satisfacción dentro de la entidad; que además puede generar grandes aportes significativos a su trabajo y que a su vez influye de manera pertinente manteniendo motivo en la realización de sus tareas, generando un gran bienestar para las organizaciones, institución o empresas.

SEGUNDA: En la actualidad se indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización, estas son: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Las cuales son consideradas los instrumentos más frecuentemente utilizados para medir el clima organizacional, ya que orientan la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados debido a las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influye en su motivación laboral.

TERCERA: Dentro de la organización de las instituciones educativas es importante mantener una cultura que permita un adecuado clima laboral como parte de este proceso ya que al fomentar la misma se logra conformar un gran equipo de trabajo encaminados a un objetivo en común, y es aquí donde la motivación que el equipo de trabajo desarrolle dentro de la organización hace parte de los aspectos fundamentales de la vida laboral en la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente

- Es muy importante establecer acuerdos de convivencia dentro de la institución educativa en todos los trabajadores de manera apropiada
- Conversar permanentemente con todos los trabajadores, para comprometerles en la organización y cumplimiento de todas las normas de trabajo.
- Fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa teniendo en cuenta las normas de convivencia y apoyo para mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS CITADAS

- Acero, L. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas: Los Andes.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis. Universidad de Piura.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Colección Desarrollo de Recursos Humanos, Trillas, México.
- Centeno, H. (2015). *Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Técnica María Inmaculada – Huancayo*. Tesis. Universidad Nacional del Centro Del Perú.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Eslava, E. (2013, 16 de mayo). *Coaching en la gestión del capital humano. El rincón del Coach*. Recuperado de <http://www.tisoc.com/>.
- Gálvez, R. L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. TESIS- Universidad César Vallejo.

- Hernández Jiménez, Ma. Amanda. (1989). Clima organizacional. Un método para su estudio aplicado en una institución educativa. Tesis. Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia de Educación Tecnológica, México.
- IPEBA (2011). Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Recuperado de http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_ACREDITACION_3.pdf.
- García, V. & Medina R. (2008). Organización y gobierno de centros educativos. Bogotá. Grupo Quinto Centenario.
- García, G. y Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013. Tesis. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Goncalves, A. (2000), Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (slc).
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.
- Martí, I. (2005). Diccionario enciclopédico de la Educación. Barcelona. Edit. CEAC.
- Pozner, P. (2000). Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Buenos Aires. Edit. IIPE.
- Osores, G. (2019). Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma. Universidad Nacional del Centro del Perú.