

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



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

Trabajo académico:

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

Autor:

Marlene del Pilar Mori Barco

Chincha - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



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

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente) 

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro) 

Mg. Ana María Javier Alva (miembro) 

Chincha - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



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

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

Marlene del Pilar Mori Barco (Autor)

.....
Mori

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

.....
Calixto

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 veintitres días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron la I.E. 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 Albuquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Aña (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“El clima organizacional de los docentes de una institución educativa del nivel primario”*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa. (a) **MORI BARCO, MARLENE DEL PILAR.**

A las diez 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, **MORI BARCO, MARLENE DEL PILAR**, 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 once horas 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 Albuquerque Silva
Presidente del Jurado

Dr. Andy Figuerroa Cárdena
Secretario del Jurado

Mg. Ana María Javier Aña
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

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

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
ÍNDICE.....	6
RESUMEN	8
ABSTRAC.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I	12
ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.....	12
1.1. Antecedentes nacionales.....	12
1.2. Antecedentes internacionales.....	13
CAPITULO II	15
CLIMA ORGANIZACIONAL	15
2.1. La organización.. ..	15
2.2. Definición del Clima Organizacional	16
2.3. Clima organizacional educativo.....	18
2.4. Características del Clima organizacional.....	18
2.5. Trascendencia del clima organizacional.....	20
CAPITULO III	21
DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	21
3.1. Dimensión 1: Liderazgo	21
3.2. Dimensión 2: Innovación.....	21
3.3. Dimensión 3: Recompensa.....	22
3.4. Dimensión 4: Confort.....	22
3.5. Dimensión 5: Estructura	23
3.6. Dimensión 6: Toma de Decisiones	26
3.7. Dimensión 7: Comunicación	27
3.8. Dimensión 8: Remuneración	24
3.9. Dimensión 9: Identidad	24
3.10. Dimensión 10: Conflicto y Cooperación	25
3.11. Dimensión 11: Motivación.....	25
CAPITULO IV	27
4.1. La taxonomía de Tagiuri	27

4.2. Modelo de Litwin y Stinger.....	27
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS CITADAS.....	31

RESUMEN

La presente monografía, busca determinar la importancia del clima Organizacional de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Primario. Contiene conceptos e ideas claves sobre el clima organizacional, características, importancia. y Dimensiones que favorecen un óptimo clima organizacional en la institución educativa. Una dimensión trabajada es la del liderazgo directivo que puede influenciar en la actuación de sus miembros, orientados en objetivos que fueron con dispuestos anticipación, a fin de obtener éxitos en la gestión y administración educativa donde esto se refleja en la mejora del clima organizacional de la institución educativa. Toda institución educativa debe de tener un Clima Organizacional óptimo donde todos los docentes cumplan con las diferentes actividades planteadas y así lograr los objetivos propuestos en bien de la misma.

Palabras claves. Liderazgo, clima institucional, docentes.

ABSTRACT

This monograph seeks to determine the importance of the organizational climate of the teachers of the Educational Institution of the Primary Level. It contains concepts and key ideas about the organizational climate, characteristics, importance and Dimensions that favor an optimal organizational climate in the educational institution. One dimension worked on is that of managerial leadership that can influence the performance of its members, oriented towards objectives that were arranged in advance, in order to obtain successes in management and educational administration where this is reflected in the improvement of the organizational climate of the institution educational institution. Every educational institution must have an optimal Organizational Climate where all teachers comply with the different activities proposed and thus achieve the proposed objectives for the good of it.

Keywords. Leadership, institutional climate, teachers.

INTRODUCCIÓN.

Ciertamente en el presente, países latinos en los que está inmerso el Perú han podido poner de manifiesto ciertos cambios en la educación, no exclusivamente en el ambiente externo sino también en el interno, lo cual implicó la formulación y aplicación de reformas relevantes, cuyo propósito fue de reorientar la práctica educativa, para así lograr una auténtica transformación en el proceso de gestión de las diversas instituciones dedicadas a la enseñanza, la misma que se enfoca en el desarrollo de las personas y las relaciones que estas poseen, es por eso que existe la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo así como terciar en la resolución de los cuestionamientos.

Por esta razón se hace necesario reflexionar sobre el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Nivel Primario, debiendo de distinguir que cada organismo educativo, deberá ser conducido por personal idóneo, que se logre constituir como el líder dentro de una institución.

Una de las principales características de los organismos educativos se ve reflejado en el talento humano, tanto así que se busca métodos o procedimientos para que el mismo se encuentre motivado y este se pueda impulsar a favor de la organización considerando su grado de responsabilidad e identificación con el trabajo y por ende con la institución, generando un ambiente beneficioso de la organización.

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

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

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

Durante mucho tiempo atrás el director manejaba solo la parte administrativa recargándose de actividades, lo que generaba una sobrecarga laboral por no permitir que los docentes asuman responsabilidades. Consecuencia de la mala organización en las instituciones educativas es que se abordará el tema sobre el clima organizacional

Objetivo general

Diagnosticar cómo es el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Nivel Primario.

Objetivo específico.

- ❖ Establecer las características que posee el Clima organizacional en una Institución Educativa de Nivel Primaria.
- ❖ Precisar cuáles son las dimensiones del clima organizacional en una Institución Educativa de Nivel Primaria.
- ❖ Determinar cuál es la importancia del Clima Organizacional en el comportamiento de los docentes en una Institución educativa de Nivel Primaria.

El contenido del trabajo, esta planteado de acuerdo a los objetivos, se describe la parte elemental del tema, así también se explican las conclusiones y las recomendaciones,

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

El presente trabajo de investigación tiene como referencia algunos trabajos realizados en algunas casas de estudios nacionales e internacionales de investigación reciente sobre el clima organizacional.

A continuación, se ha tomado algunos antecedentes que abordan el tema y en la cual se va a resaltar el objetivo de estudios.

1.1. Antecedentes Nacionales

Para desarrollar la presente monografía se agrupó información relacionada con el tema Clima Organizacional. Entre los trabajos consultados encontramos los siguientes:

Aguado (2012), nos presenta una investigación que tuvo como objetivo *“Determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”*. Metodología. Estudio de tipo cuantitativo – descriptivo – simple – no experimental; la muestra la constituyeron 57 docentes entre ambos niveles los que fueron seleccionados según un muestreo no probabilístico intencional; como instrumento se empleó el cuestionario elaborado por Litwin y Stinger el cual cuenta con 42 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y con un tiempo de aplicación de 20 minutos. Resultados. El 70.2 y 26.3% de los participantes considero aceptable t regular el clima organizacional, sin embargo, al considerar las dimensiones planteadas por el investigador se puedo establecer que la dimensión recompensa fue aceptable en el 54.4% y regular para el 29.8 %, además que la dimensión relaciones presento un nivel regular para el 40.4% y aceptable en el 33.3%. Conclusiones. El autor considera que el clima organizacional observado es

bueno, adecuado y aceptable en la institución analizada y que esta condición contribuye en el grado de cumplimiento de la función asignada al personal docente.

Taboada (2006), realizó una investigación sobre el clima organizacional relacionándolo con el desempeño de los docentes en instituciones educativas denominadas Fe y Alegría que fueron en número de tres las cuales se encontraban ubicadas en el cono sur de la ciudad de Lima. Metodología. Estudio de tipo descriptivo – correlacional; la muestra lo constituyeron 55 docentes a quienes se les aplicó un test sobre clima organizacional, así como una ficha sobre la percepción del desempeño del docente. La valoración explorada para la variable clima organizacional estuvo en función a la práctica de los valores y la ética, así como el proceso de enseñanza – aprendizaje para la evaluación del desempeño de los docentes. Conclusiones. Según aspectos de planificación y ejecución como actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje estos se relacionaban moderadamente, además al ser considerados la evaluación y valores estos mostraron un nivel de correlación alto. Considerando los datos obtenidos llego a establecer que los docentes incorporan valores que les permite asumir comportamientos adecuados en las aulas, por esta razón el clima dentro de las diversas instituciones permite fortalecer la identificación con la misma.

Soberón (2007), realizó un estudio sobre *clima organizacional* en instituciones educativas privadas en Lima. La metodología que empleo fue de tipo descriptivo; considero 4 instituciones de ambos niveles ubicados del distrito de Breña. La muestra la conformaron 156 profesores a quienes se les aplicó como instrumento un test sobre clima organizacional desde la perspectiva del docente. El estudio pudo concluir que el clima no era bueno, contemplando adicionalmente, que se utilizaba lenguaje inapropiado, generando dificultad en las relaciones, modificando los valores que contemplaba la institución. Es decir, las condiciones en que se desarrollaban los procesos de enseñanza y aprendizaje eran inadecuados.

1.2. Antecedentes Internacionales

Gómez (2001), a través de su estudio sobre clima organizacional y liderazgo en la gestión pone de manifiesto que existe la posibilidad de entrenar a los docentes y

que estos estén en condiciones de poder presidir la dirección de las distintas instituciones educativas. Al realizar el estudio utilizo como instrumento un cuestionario sobre liderazgo y un test para establecer el clima de la organización; el cual fue aplicado a 56 docentes del nivel secundario. Pudo concluir que la gestión dentro de una institución se encuentra muy relacionada con el liderazgo, tanto así que se podría afirmar que los incentivos otorgados a los trabajadores influyen satisfactoriamente en la obtención del logro de objetivos impuestos por la organización.

Rivera (2000), desarrolló una investigación cuyo propósito fue establecer cuál es el clima de la organización en Antofagasta; la población sujeta a estudio estuvo conformada por 65 docentes, así como 150 estudiantes, correspondientes al nivel básico y medio de enseñanza. La intervención se realizó con la aplicación de una escala tipo Likert. Se pudo concluir que la gestión se fundamenta en el trabajo en equipo, así como el liderazgo, ambos se constituyen como los pilares en los procesos de reforma educativa. Además, es importante mencionar que se determinó que el clima observado es regular, aunque con una tendencia a la mejora.

CAPITULO II

CLIMA ORGANIZACIONAL

2.1. La organización

Existen procesos que permiten categorizar un sistema, donde la actuación, así como algunos procedimientos se constituye como los más convenientes para desarrollar determinada acción. Es por ello que prepararse para un evento se puede denominar organización u organizar, debiendo considerar aspectos como las competencias, tareas, requerimientos dentro de la destreza de los implicados.

En esta diversidad de definiciones que existen, Calero (1999) nos expone una en particular:

La organización es una conformación colectiva acoplada en su conjunto por más de dos individuos, esta mixtura posibilita la generación de acciones en conjunto para conseguir fines comunes en favor de todos los implicados.

Es claro que las organizaciones en sus diversas modalidades sean de servicio o no como es el caso de la educación podemos, coincidir con el autor en que están compuestas por personas, lo cual les permite confluenciar entre ellos, generando pequeños subgrupos dentro de una misma institución, esta característica es la que les permitirá crecer positivamente o no en beneficio de la institución, cada ser humano es independiente de otro, pero sin embargo pueden establecer objetivos mutuos en beneficio de todos.

Calero en alusión a Blau: *“Es la existencia de procedimientos formales para movilizar y coordinar los esfuerzos de diversos subgrupos, generalmente especializados, con miras a alcanzar objetivos comunes”*. En tal sentido las acciones realizadas deben gozar de una sucesión lógica, lo que se traduce en oportunidades para el óptimo desempeño de los implicados manifestándose en el logro de las metas que fueron fijadas en favor de la organización.

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

Es decir, la "organización", estará compuesta según:

- Las relaciones que están direccionadas por sus integrantes.
- La acción ejercida entre los individuos con anticipación.
- Coparticipes.
- "Control de interacciones", con el propósito de obtener un resultado positivo según lo establecido.
- El sistema responde a un discernimiento racional.

Calero al citar a Barnard (1959). Supone que los organismos existen acciones coordinadas y de cooperación tanto individual como colectiva, lo que permite unificar a la organización.

Lo que Barnard nos quiere dar a entender, es que el clima organizacional es el conjunto de miembros coordinados, de las cuales aportan sus habilidades y destrezas para el progreso de la organización formal que normalmente tienen una meta final u objetivo, o una serie de metas finales u objetivos. Una organización seria se apoya en razonamientos y reglas: en donde se repara en la labor que se realiza, sucesión de autoridad de igual modo la sensatez.

2.2. Definición de Clima Organizacional

Una característica importante en cada organización sea pública o privada está constituida por el clima o ambiente en que se desenvuelven los trabajadores, es por ello que se busca la mejora de estos aspectos que a posteriori se reflejaran en una mejora productiva, así como la satisfacción manifestada por los clientes o usuarios o

beneficiarios. Si bien existen diversos estudios sobre la problemática establecida en las organizaciones y su relación con el ambiente laboral, nos permitirá mejorar consiguiendo un impacto positivo en el manejo de la institución.

Cabe mencionar que aun a la fecha existe controversia sobre el tema, puesto que las posturas establecidas están en relación a la objetividad o subjetividad del mismo. Si tomamos como referencia el componente físico o estructural hablaríamos de objetividad, pero si consideramos las opiniones o percepciones de los integrantes de la institución o empresa entonces definitivamente tendríamos que referirnos a procesos subjetivos.

En los años 60 “Gellerman” introdujo el término “clima organizacional”, en aquella época cobro relevancia por tener influencia de dos corrientes de pensamiento, la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Es así que para Gestalt está claro que el hombre goza de una percepción del mundo cimentado en hábitos o costumbres de los que son participe, esto fortalece su proceder. Tanto así que este ha sido influenciado por la percepción que podría tener sobre el medio en el cual está inmerso o lo rodea. Sin embargo, la otra corriente hace referencia al pensamiento y al comportamiento del individuo, los cuales dependen del entorno contemplando las diferencias que cada uno pueda poseer siendo estas las más importantes en el proceso adaptativo del ser humano.

El clima organizacional se erige del centro de la organización, siendo la característica principal las condiciones perceptivas que posee el individuo que la integra. No solo considera este aspecto, por el contrario, hace mención al tipo, políticas, metas, reglamentos y el empleo de la tecnología dentro del organismo, contemplando inclusive actitudes, valores y conductas que pueden ser promovidas, así como corregidas.

De todo lo que se mencionó la autora puede concluir que el “clima organizacional” pasa por una serie de acciones, desde lo físico hasta lo perceptivo, aun así, es claro que cada personal trae consigo una serie de patrones culturales a la

organización y esto no puede ser indiferente ante esta realidad, lo cual va a permitir en determinado momento que contemplar más de un individuo que ejerza cierto grado de liderazgo, el reto está en saber canalizar esas diferencias en beneficio de los involucrados.

2.3. Clima organizacional educativo.

Eslava (2013). Considera que hoy en día las diversas instituciones tienen como referente al talento humano, es aquí donde prima la imaginación y una variedad de estrategias a través de las cuales se pueda impulsar o promover en el personal una actitud proactiva y de mejora de sus competencias en el ejercicio de sus funciones, logrando que estos puedan identificarse con la institución.

Goncalves (2000). Un espacio en el cual se antepone respeto, calidad humana, practica de valores, asociado a infraestructura de condiciones adecuadas contribuirá de forma efectiva a nivel productivo para la institución.

Definitivamente un ambiente agradable hace que el trabajo en cualquier lugar y bajo condiciones mínimas de calidad se haga productivo, el docente no está exento de esta problemática, como ser humano, trae consigo una diversidad de costumbres que se relacionara con otros individuos, sin embargo el liderazgo que se pueda emplear podrá impulsar la mejora dentro de la institución.

2.4. Características del Clima Organizacional

Los colaboradores de una institución presentan posiciones variadas, debiendo estimar ciertas circunstancias que podrían alterar las relaciones que son sostenidas dentro del medio laboral. Una muestra de ello, por ejemplo, sería una mejora de sueldo, esta situación proporciona un estímulo para el trabajador el cual se contemplará en su desempeño laboral, e incrementa sus ganas por acudir al trabajo y se identifica con su institución.

Silva (1996). Ha referido que las particularidades primordiales del clima organizacional, podrían ser:

- Proviene de afuera.
- Está sujeta a la percepción del individuo.
- Esta dentro de la institución.
- De reconocimiento a través de varios métodos.
- Contrario a la cultura en la organización.

Además, Rodríguez (2001). Advierte que las empresas tienen como compromiso establecer métodos que aseguren la perdurabilidad del clima laboral estimando cambios lentos y progresivos.

- La conducta es posible de modificar por el clima institucional.
- El clima institucional interviene positivamente o a la inversa en la actuación de sus trabajadores.
- El clima del lugar donde se labora puede sufrir modificaciones según las conductas y actitudes del propio trabajador afectando a la institución.
- Las condiciones estructurales de la institución producirán un efecto positivo o negativo sobre el clima
- La alta rotación o el ausentismo laboral indicarían que existe la posibilidad que en la empresa el clima laboral no es el adecuado, surgiendo cierto grado de insatisfacción por parte de los trabajadores.

Es obvio que el clima de una organización y la conducta que posee la persona van de la mano, si bien es cierto el clima pasa por una cuestión de percepción que el ser humano tenga sobre determinada condición o situación este se refleja en la productividad y desempeño del trabajador, lo cual puede conllevar al incumplimiento de los objetivos institucionales, por lo tanto el impacto para esta apreciación sería negativo.

2.5. Trascendencia del Clima Organizacional:

Sin lugar a dudas la investigación de las organizaciones va a permitir realizar el estudio y la comparación sobre la conducta de los trabajadores dentro de sus instituciones dando pautas para una adecuada participación.

Otro punto que se debe mantener como criterio es el hecho que el clima debe ser considerado como un factor que condiciona el logro de las metas que se fueron trazadas por la institución, desde el punto de vista educativos nos enfocáramos en el rendimiento de los educandos, actitudes y grado de participación de los mismo.

Aspectos que se contemplan, es como se refleja la práctica de valores, creencias, y actitudes de los miembros de la institución, tanto así que se debe considerar tres condiciones para elaborar un buen diagnóstico sobre el clima laboral.

Como primera condición debemos mencionar el aspecto negativo por parte de los trabajadores hacia la institución, podrían ser un indicador de condiciones de estrés o insatisfacción. Después, una vez identificado los motivos causales de la insatisfacción generada en el personal, es importante liderar acciones que procuren aliviar o menguar la problemática cuestionada, ejerciendo el control sobre estas condiciones, considerando que se debe mejorar el clima laboral.

Finalmente mejorando estas condiciones, la competencia será en varios aspectos, desde el interno hasta el externo. Se busca fortalecer las condiciones laborales, con la expectativa de la identificación del personal, incremento de la producción y el cumplimiento de las metas u objetivos planteados, es así que se contemplará la eficacia en el manejo administrativo de la institución.

CAPITULO III

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1. Dimensión 1: Liderazgo

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

Un líder es aquel que influirá de forma significativa sobre un determinado grupo de personas al cual se le seguirá sin necesidad de ejercer ningún tipo de coacción, es en estas condiciones que la institución lograra conseguir cumplir con cada una de sus metas, siendo reflejado a través de la productividad en la empresa y el desempeño de los trabajadores, conllevando el éxito de la institución. El liderazgo que se ejerce no contempla un solo líder sino por el contrario se espera que en una organización haya más de uno para que las diversas áreas constituyan un solo sistema en beneficio de la institución.

Hoy, podemos poner en valor que una empresa basa su accionar en valores, procedimientos, lo que le permitirá alcanzar un estatus dentro del ambiente en que se desenvuelva la empresa.

3.2. Dimensión 2: Innovación

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

La competitividad que poseen las organizaciones les posibilita reinventarse, lo que va a generar cambios permitiéndoles alcanzar mayores niveles productivos, estos procesos no son exclusividad de las empresas sino por el contrario deben

plasmarse en cada institución de brinda algún tipo de servicio, siendo el cumplimiento de objetivos el fin que posee la institución. Es aquí donde surge la innovación, aquella que nos permite ser únicos, por lo que las acciones tomadas son también intransferibles, dicho de otra forma, no se puede pasar a otro organismo, siendo originario de por sí.

3.3. Dimensión 3: Recompensa

Los estímulos causan en los trabajadores cierto grado de satisfacción, es aquí donde el mismo, estará presto a considerar en brindar su ingenio en favor de la organización, aunque esto está sujeto a que tan comprometido e identificado se encuentre hacia la institución. (Chiavenato, 2004, p.291)

No es difícil deducir que ante un estímulo existirá una respuesta positiva por cualquier persona, sea este trabajador o no de una organización, lo curioso es que se puede mejorar las condiciones de los mismos, y por ende definitivamente se conquistara el logro de lo establecido previamente. Al ser una motivación la cual forma parte del ser humano, se debe tener en cuenta para enriquecer las políticas compensatorias hacia los directores de las entidades dedicadas a la educación.

3.4. Dimensión 4: Confort

La comodidad está en relación a las condiciones físicas en que se desarrolla un trabajador dentro de su organización, definitivamente el trabajar en un ambiente limpio donde se percibe una sensación agradable fortalece el clima institucional. Vale decir que las instituciones dedicadas a impartir educación requieren que se tengan aulas higiénicas, oxigenadas, en donde el ruido no sea una causal de alteración física ni emocional, así como la implementación y mantenimiento de los enseres tecnológicos.

3.5. Dimensión 5: Estructura

Estructuralmente hablando, una organización depende de la finalidad para la cual fue creada, según este criterio se podrá cumplir con lo propuesto a futuro. Son

estas diferencias las que *"debe reflejar la situación de la organización, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc."* (Chiavenato, 2000, p.411)

Es por ello, que al ser diferentes en su estructura cada una debe responder a sus necesidades organizativas, a través de las cuales se podrán enfocar y cumplir con los estándares de calidad que se les exige como proveedores de algún tipo de servicio.

Los miembros de una organización generan una opinión sobre las condiciones estructurales de su entorno laboral, enfrentando sus limitaciones, sin embargo, son conscientes que existen normas, procedimientos, protocolos que pueden frenar su accionar cotidiano, el cual podría reflejarse en la producción y el incumplimiento de los objetivos para con la organización.

3.6. Dimensión 6: Toma de decisiones

Decidir muchas veces resulta difícil, sobre todo cuando en la organización priman intereses que no están relacionados con el logro de los objetivos institucionales, la delegación de funciones en este punto puede ser contraproducente, es importante considerar que en un organismo el dialogo y el consenso permiten lograr cosas en común para beneficio de todos, por ello la toma de decisiones debe ser representativa en donde exista implicancia de los trabajadores en la técnica de comparación y elección de la mejor opción de resolución.

La toma de decisiones dicho en otras palabras va a requerir de un estudio reflexivo, puesto que se evalúa la posibilidad de obtener resultados positivos o negativos, cada institución diariamente decide, muchas veces arbitrariamente, no considerando la realidad en la que se desarrollan ciertas actividades o acciones.

Sintetizando *"la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir"*. (Chiavenato, 2004, p.282).

3.7. Dimensión 7: Comunicación

García (2000) afirma *“la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo”*.

Existen trabajadores que cuentan con mayor predisposición y se les hace más fácil entablar cierto grado de comunicación con sus compañeros laborales, esto les permite transmitir algún tipo de información adecuada o inadecuada, las cuales podrían causar ciertos niveles de incomodidad dentro del entorno laboral, complicando o perjudicando el clima donde se encuentran laborando. (Pérez y Osorio, 2014, p.41).

El ser humano es sociable por naturaleza, la conducta que plasma en su accionar es el resultado del proceso de socialización con el medio en que encontró rodeado, el estilo con expresa sus pensamientos es a través de la comunicación y esta va convergiendo según el medio en el que se desarrolla.

3.8. Dimensión 8: Remuneración

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

Una de las principales motivaciones que tiene un trabajador es la percepción de un pago por el trabajo que viene realizando, es importante mencionar que las necesidades son cubiertas según las características de cada persona por ello se ve en la necesidad de solventar las mismas asegurando su existencia. Paralelamente esta espera que la compensación sea justa, adecuada y oportuna, lo que permitirá un ambiente laboral positivo y saludable.

3.9. Dimensión 9: Identidad

La sensación de pertenencia en relación a una organización o a algún lugar específico por parte de una persona o grupos de individuos se constituye como una

condición valiosa dentro de una institución laboral. Esos sentimientos hacen que el personal logre participar activamente en la defensa y el logro de mejoras dentro de la organización. Pedagógicamente hablando esta se determina por las características individuales que posee cada institución educativa y la hace única, en donde se incluyen las normas, costumbres, principios hasta los fundamentos teóricos y administrativos. (Vásquez, 2007)

La identidad consiente instaurar lazos que se asocian con la corresponsabilidad para la marcha adecuada de la institución, sumándose la participación de la comunidad educativa en plena, es así que cada uno contribuye individualmente o colectivamente en el desarrollo tanto personal como institucional.

3.10. Dimensión 10: Conflicto y cooperación

Un conflicto forma parte de la sociedad es decir “es un hecho social” además se presenta entre dos o más personas, esto debido a la rivalidad o competición que puede existir entre ellos, tanto es así que estos enfrentamientos serían los causantes de lesiones pasajeras o permanentes. (Pratt, 2016, p.1).

Si bien los conflictos están presentes en nuestra sociedad no se podría decir que son una anomalía del ser humano, sin embargo, es una causa persistente en la mayoría de círculos sociales o laborales, estas condiciones influyen negativamente en el clima de las diferentes instituciones, originando una pugna interna, que traerá como consecuencia la desarticulación, el ausentismo y la rotación continua del personal.

Es aquí donde se pretende incidir para lograr un avance significativo, consiguiendo reforzar el trabajo en conjunto con miras al concluir con las acciones que fueron programas siendo reflejas la consecución de los objetivos.

3.11. Dimensión 11: Motivación

“La motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y

psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encausa la energía”. (Solana, 1993, p.208).

La motivación surge de la necesidad, estas al ser satisfechas darán origen a otras, dicho esto, se debe considerar que el ser humano es único por lo que actuara según la percepción y las condiciones anímicas en las que se encuentre en determinado momento. Una persona desmotivada no podrá reaccionar positivamente ante cualquier situación, sino por el contrario.

Desde el punto laboral, la motivación parte por una serie de condiciones físicas, estructurales y económicas, que hacer que el individuo se sienta satisfecho y logre identificarse con su institución.

CAPITULO IV

ENFOQUES Y MODELOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para efectos de la presente investigación se ha considerado que el “clima organizacional” se encuentra enfocada en:

4.1. La taxonomía de Tagiuri.

Esta teoría sitúa sus bases a nivel de cuatro “dimensiones”, es aquí donde considera la infraestructura que viene a estar representada por los aspectos físicos y materiales con las que cuenta la organización; a la par presenta al medio a través del cual hace referencia al individuo conjuntamente con sus características, actitudes y aspiraciones, las cuales se constituyen como condiciones motivacionales para construir su identidad; además tenemos al sistema social que permite entablar las relaciones que la persona sostiene con su entorno, por ultimo menciona a la cultura, analizando este punto se puede sostener que las creencias, el ejercicio de los valores y la obtención de conocimientos están relacionadas con los procesos innovadores en el sujeto. (Tagiuri, 1968, p.7).

4.2. Modelo de “Litwin y Stinger” (1968)

Las particularidades que considera el “sistema organizacional” establecen ciertas condiciones en el ambiente organizacional. Cabe mencionar que estas pueden presentar repercusiones sobre los integrantes de la organización, es decir la presencia de personal apático, desmotivado, de comportamiento negativo hacia la institución, lo que se evidenciara en la productividad y el cumplimiento de la función del individuo.

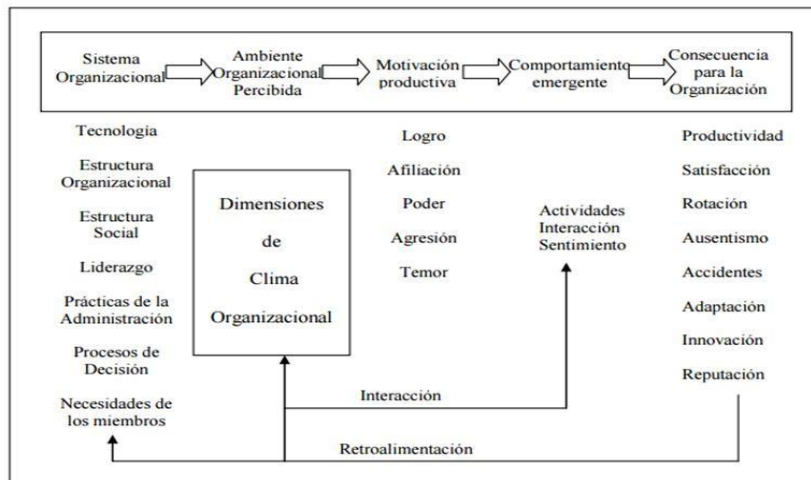


Figura 1. Esquema sobre Clima organizacional de Litwin y Stinger, 1968. Schneider y Hall, 1982 medio laboral.

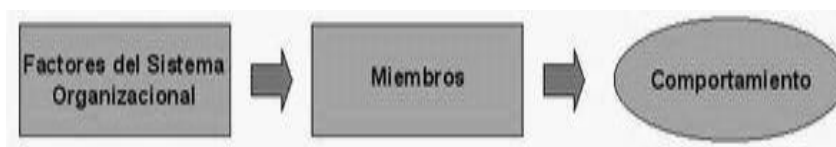


Figura 2. Esquema sobre Clima organizacional de Schneider y Hall, 1982.

La conducta está sujeta a condiciones perceptivas por parte del personal, las cuales han sido recogidas a través de las relaciones vividas dentro de la organización.

Siempre que el clima sea inadecuado va a influenciar en sus miembros, que se manifiesta en su comportamiento la cual va a repercutir en la organización, y, por ende, en el clima de la institución, culminando el circuito. (Schneider y Hall, 1982).

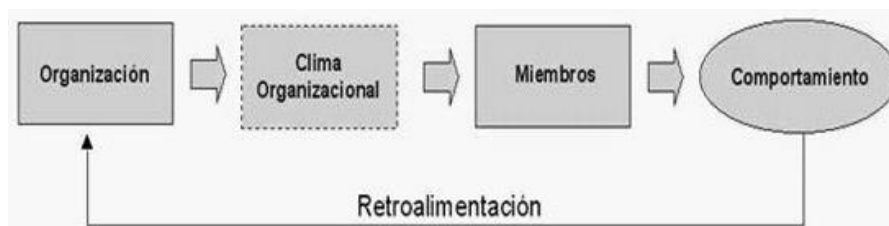


Figura 3. Esquema sobre Clima organizacional de Schneider y Hall, 1982.

CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- Al directivo de una institución educativa generar las condiciones para establecer un clima organizacional y así todos cumplan funciones y responsabilidades en las que las acciones que realicen promuevan cambios e influya positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.
- Realizar trabajo en equipo asumiendo roles y responsabilidades.
- Motivar e incentivar el trabajo realizado por los docentes en lo pedagógico y de gestión.
- Poner en practica el clima organizacional porque promueve el crecimiento profesional de todos los integrantes de la I.E. ya que para realizar las actividades tienen que leer, informarse, investigar, etc.

REFERENCIAS CITADAS

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

- Aguado, José (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz*. Venezuela: Universidad Los Andes. Disponible en: < [http:// www. Castrillon.climaorg. cl/ documento/ es.PDF](http://www.castrillon.climaorg.cl/documento/es.PDF)> (Consulta: 13 de noviembre 2010).
- Chincha, D. (2008). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos-2008* (Bachiller). UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Galván, L. (2006). *Cultura de la calidad en organizaciones que aprenden*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Gálvez, Luisa. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra señora de Monserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Taboada, M. (2006). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h./genisys.es./viii. htm](http://zam.h.genisys.es./viii.htm)> documentos liderazgo> (Consulta: 23 de octubre 2010).
- Zamora, H. (2007). *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas*.

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

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to University of Hong Kong Trabajo del estudiante	<1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor.