



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAMÁN
– AZÁNGARO.**

TESIS

PRESENTADA POR:

ÁNGELA PARARI MASCO

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

PUNO – PERÚ

2019



DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, hermanas y familiares por su incasable apoyo moral e incondicional.

Ángela Parari



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano, Universidad Licenciada por la SUNEDU por ser parte de mi formación en la pos especialización.

A la Unidad de Segunda Especialización de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno por su contribución a mi superación profesional.

A las autoridades, personal docente y no docente de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno por su contribución a mi éxito académico.

A los distinguidos jurados de esta tesis, que con sus sabios consejos permitieron su formulación y edición final.

Ángela Parari



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 15

1.2.1. Problema general 15

1.2.2. Problema específicos 15

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.5.1. Objetivo general 17

1.5.2. Objetivos específicos 17



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES.....	18
2.2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.2.1. Clima organizacional	23
2.2.2. Dimensiones del clima organizacional	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	30

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	32
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	32
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	32
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	32
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	33
3.6. PROCEDIMIENTO	33
3.7. VARIABLES.....	35
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	37
4.2. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	51



VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57

Área : Gestión y administración de la educación.

Tema : Programas de apoyo y acompañamiento pedagógico.

Fecha de sustentación: 24/10/2019



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional en instituciones educativas de Samán	37
Figura 2 Samán: Clima organizacional, dimensión Liderazgo.....	38
Figura 3 Samán: Clima organizacional, dimensión Motivación.....	39
Figura 4 Samán: Clima organizacional, dimensión Comunicación.....	40
Figura 5 Samán: Clima organizacional, dimensión Toma de decisiones	41
Figura 6 Clima organizacional, dimensión Relaciones interpersonales	42
Figura 7 Clima organizacional en instituciones educativas: Inicial	44
Figura 8 Clima organizacional en instituciones educativas: Primaria	45
Figura 9 Clima organizacional en instituciones educativas: Secundaria	46



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Clima organizacional en instituciones educativas de Samán.....	37
Tabla 2 Samán: Clima organizacional, dimensión Liderazgo	38
Tabla 3 Samán: Clima organizacional, dimensión Motivación	39
Tabla 4 Clima organizacional, dimensión Comunicación	40
Tabla 5 Samán: Clima organizacional, dimensión Toma de decisiones.....	41
Tabla 6 Clima organizacional, dimensión Relaciones interpersonales.....	42
Tabla 7 Clima organizacional en instituciones educativas: Inicial.....	43
Tabla 8 Clima organizacional en instituciones educativas: Primaria	44
Tabla 9 Clima organizacional en instituciones educativas: Secundaria	45



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

IE	: Institución Educativa
IEP	: Institución Educativa Primaria
IES	: Institución Educativa Secundaria
IEI	: Institución Educativa Inicial



RESUMEN

La investigación consideró como la variable de estudio: Clima organizacional en el contexto de una institución educativa. El propósito fundamental fue determinar el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro. La investigación se ha desarrollado conforme al enfoque de investigación cuantitativo, según su finalidad es de tipo básico, de nivel descriptivo y el diseño de estudio es descriptivo transeccional. La muestra de estudio constituyó 96 docentes de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Samán, Azángaro. La información se recabó mediante la técnica de encuesta y mediante el instrumento, cuestionario de clima organizacional; los resultados se procesaron mediante la estadística descriptiva. Se concluye que, el clima organizacional en la percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Samán - Azángaro es de nivel REGULAR, tal como refieren el 48% de los docentes encuestados.

Palabras claves: Clima, clima organizacional, docente, educación y educación básica.



ABSTRACT

The research considered as the study variable: Organizational climate in the context of an educational institution. The main purpose was to determine the level of organizational climate in the perception of teachers of the educational institutions of Samán - Azángaro. The research has been developed according to the quantitative research approach, according to its purpose is of a basic type, descriptive level and the study design is descriptive transectional. The sample of study constituted 96 teachers of the educational institutions of the district of Samán, Azángaro. The information was collected through the survey technique and through the instrument, organizational climate questionnaire; the results were processed by descriptive statistics. It is concluded that, the organizational climate in the perception of teachers of the educational institutions of the Samán - Azángaro district is REGULAR, as reported by 48% of the teachers surveyed.

Keywords: Climate, organizational climate, teaching, education and basic education.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un aspecto importante en el accionar de las organizaciones; y en el caso específico de las instituciones educativas; motivo por el cual se plantea su estudio a nivel descriptivo y de diagnóstico.

Chiavenato (2006) refiere que, el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización.

Denison (1991) precisa que, el clima organizacional es una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Otros autores definen el clima organizacional como un conjunto de condiciones que existen y tienen un impacto sobre el comportamiento del individuo en el contexto de una organización; esta definición hace alusión al estado psicológico personal como la satisfacción, y el otro aspecto se refiere a que, el clima es un conjunto objetivo de circunstancias como la estructura organizacional de una organización social.

El clima organizacional en el contexto educativo es entendido como un aspecto importante para la organización y desarrollo de la institución educativa, porque comprende los modos de personalidad y de relación de sus actores (directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, incluso padres de familia).

El clima organizacional implica la manera de convivencia, el liderazgo, el sentido de pertenencia e identidad con la institución, la participación de sus miembros, los modos



de comunicación y las relaciones interpersonales, respectivamente. El clima organizacional en la actualidad en la mayoría de las instituciones educativas de gestión pública como de gestión privada del ámbito de la región Puno es relativamente poco favorable, debido a una serie de factores; motivo por el cual es necesario desarrollar la investigación para indagar las causas y los efectos, los cuales más adelante permitan plantear alternativas de solución.

El clima organizacional en su modo positivo o favorable es un asunto importante en el contexto de la gestión escolar, porque contribuye a la buena organización y el desarrollo integral de la institución educativa y por ende de la educación.

La tesis, formalmente está estructurada en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el Problema de la investigación, comprendiendo: la descripción del problema, el enunciado del problema, la justificación y los objetivos del estudio. En el Capítulo II, Marco teórico se exponen los antecedentes del estudio, el sustento teórico, y el glosario de términos. En el Capítulo III, Metodología, se exponen el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra del estudio, el ámbito de estudio, las técnicas e instrumentos de recojo de datos y el diseño estadístico del estudio. En el Capítulo IV se presentan los Resultados y la discusión a través de tablas, su análisis estadístico e interpretación de los mismos. En el epílogo de esta tesis para optar el postítulo de especialidad están: las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

El clima organizacional es un factor de desarrollo organizacional, porque colabora en el proceso de la conducción de la institución educativa, coadyuvando al desarrollo de un modelo de enseñanza y aprendizaje acorde con las mejores prácticas docentes que requiere el sistema educativo peruano actual.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el campo de la educación se tiene múltiples situaciones problemáticas, casos referidos a: proceso de aprendizaje de estudiantes, desempeño del personal docente, la gestión educativa y entre otros. La gestión educativa se refiere a la forma de conducir a la institución educativa por parte del talento humano; este aspecto de la educación actualmente aún posee dificultades en su dinámica.

Las instituciones educativas del nivel básico en el Perú; y en particular de las de la región de Puno vienen afrontando una diversidad de problemas relacionados a la gestión educativa: clima organizacional poco favorable, escaso liderazgo del director de la institución educativa, carencia de una adecuada infraestructura educativa, equipamiento y mobiliario; desempeño docente de nivel regular y entre otros similares que influyen negativamente en la gestión educativa.

El clima organizacional, actualmente es un tema que despierta el interés de la comunidad científica y de la propia sociedad, puesto que las organizaciones de esta época para su dinámica de interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto requieren de un clima organizacional favorable, motivo por el cual la importancia de su estudio.

En un sondeo de opinión pública realizado a una muestra de docentes del nivel de educación primaria y secundaria del ámbito del distrito de Samán de la UGEL Azángaro de la región de Puno en octubre del 2016, manifestaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un clima organizacional de nivel regular o poco favorable; probablemente debido a factores adversos.

El tema de clima organizacional desde un inicio fue objeto de estudio de los psicólogos, quienes comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desempeño laboral. En este aspecto



psicológico juega un papel importante, las estrategias de la psicología organizacional, las cuales se encargan de identificar y conocer a las personas, explorando sus comportamientos y desempeño en una organización.

El interés por el estudio de clima organizacional partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización y su contexto.

Goncalves (2000) menciona que la reacción de un individuo ante cualquier situación de la organización siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, a ella considera como clima organizacional. En todo caso, el clima organizacional es un factor clave para el desarrollo organizacional.

Es importante destacar que cada organización genera una cultura específica y en esos términos busca a personas que se adapten a ella y puedan desarrollar sus capacidades en la misma, contribuyendo a las metas organizacionales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema del estudio se encuentra en las interrogantes siguientes:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro?

1.2.2. Problema específicos

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro, según las dimensiones de la variable del estudio?



- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro, según los niveles educativos del estudio?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación no lleva hipótesis porque no pretende relacionar dos variables ni pretende establecer las causas de los fenómenos analizados.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio trata un asunto de coyuntura del campo de la educación, el clima organizacional; ésta constituye un aspecto de la gestión educativa y desde luego de las ciencias de la administración. El tema es hoy un factor clave en el desarrollo organizacional, motivo por el cual su estudio es de importancia.

En la actualidad, uno de los temas de controversia en las organizaciones es la relación entre el cuerpo de trabajadores y otro (directivo o gerente); es decir, la relación entre el directivo y el subordinado. Hay que recordar que en una empresa existen variedad de caracteres, culturas y valores, por lo que cambia entre una u otra persona repercutiendo directa e indirectamente en el desempeño de sus labores; en ese sentido, considerando estos aspectos para lograr los objetivos y metas de las empresas es importante unificar los pensamientos, la cultura y los valores para que todos los empleados, jefes y subordinados dirijan sus actividades para alcanzar el mejor desempeño.

Robbins (2004) manifiesta que el comportamiento organizacional viene a ser el campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos científicos para mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Por su parte, Goncalves (2000) refiere que, el clima organizacional es el medio ambiente humano y



físico, el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con el comportamiento de las personas, su manera de trabajar y relacionarse, su interacción con la empresa, el liderazgo del directivo y la propia actividad de los trabajadores.

La investigación, respecto al tema de clima organizacional es de importancia, porque, por un lado, permitió indagar acerca de la realidad de la gestión educativa, en particular respecto a clima organizacional; y, por otro lado, en base a los hallazgos del mismo permitieron formular algunas soluciones.

La cultura organizacional es un sistema complejo de valores, tradiciones, políticas, sensaciones, comportamientos y creencias que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y la conducta propiamente dicha; constituyendo un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización, en este caso una institución educativa.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro, según las dimensiones de la variable del estudio.
- Establecer el nivel de clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán – Azángaro, según los niveles educativos del estudio.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. De carácter internacional

Meléndez (2015) en un estudio de nivel descriptivo y de diseño correlacional refiere que, el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones. La credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados. Los factores credibilidad y orgullo se correlacionan positivamente, es decir que las personas se sienten parte de la institución por la credibilidad que muestra al cliente interno y externo. Además, la credibilidad correspondiente a la variable de clima organizacional se correlaciona positivamente con el respeto, el orgullo y la camaradería, sin embargo, la última posee un valor más alto.

Villamil & Sánchez (2012) en un estudio de tipo diagnóstico se propuso estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma (Honduras), recogiendo los datos en un cuestionario con 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional en la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma con Coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Cortés (2009) en un estudio de tipo básico y de nivel descriptivo arribó a las conclusiones siguientes: el clima organizacional en el hospital no es satisfactorio,



siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. Refiere que el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño. Por otro lado, manifiesta que existen oportunidades de mejora en la percepción que tienen sobre sus líderes ya que piensan que tienen preocupación para la comprensión del trabajo por parte del personal.

Lozano (2005) en un estudio de diagnóstico concluyó que, el promedio del clima laboral en un rango (8.22) es favorable, lo cual significa que la organización cuenta con fortalezas, como: conocimiento de los objetivos, funciones y responsabilidades de cada empleado por el puesto que desarrollan, el alto sentido de contribución a los objetivos de la Institución, la responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo y la disposición para enfrentar cualquier cambio que ocurra. Pero, además, se encontró debilidades, como: el salario y prestaciones, los horarios, la promoción del empleado, y entre otros de escala baja.

2.1.2. De carácter nacional

Bobadilla (2017) en un estudio de diseño correlacional y de nivel descriptivo concluyó que, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, puesto que mediante la prueba estadística de Chi cuadrada, los datos expresan un valor de 0,8199 mayor que la Chi teórica (0,711) con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por otro lado, los Institutos Superiores Tecnológicos investigados se encuentran ubicados en dos niveles del clima organizacional, de tres posibles alternativas, bueno, regular y



malo; se encuentran en el nivel bueno, los institutos Franklin Roosevelt y San Pedro y en el nivel regular los institutos Santiago Antúnez de Mayolo y Eugenio Paccelly. El instituto con mejor clima organizacional es el instituto San Pedro, seguido del instituto Franklin Roosevelt, en tercer lugar, el instituto Santiago Antúnez de Mayolo y por último el instituto Eugenio Paccelly.

Castro y Ramón (2017) en una investigación de tipo básico y de diseño causa-efecto concluyeron que, la supervisión es un factor influyente en el conocimiento y desempeño del cargo de los funcionarios de negocios segmento exclusivo; por otro lado, refieren que, la empresa promueve mucho el crecimiento profesional de sus funcionarios de negocios segmento exclusivo, a través de la generación de ideas creativas e innovadoras y además de integrar los equipos de trabajo. Además, los jefes se interesan por el éxito de sus funcionarios de negocios segmento exclusivo, sin embargo, para ellos los objetivos de trabajo son poco retadores, el cumplir con las actividades laborales es una tarea poco estimulante, la organización no es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral y existe un trato poco justo en la empresa. Finalmente, concluyeron que los funcionarios de negocios segmento exclusivo están poco comprometidos con la empresa, esto se ve reflejado en que han respondido de manera negativa en los siguientes aspectos relevantes como que no sienten compromiso con el éxito de la empresa, cada trabajador no asegura sus niveles de logro en el trabajo, no participan en definir los objetivos y las acciones para lograrlo, cada trabajador no se considera factor clave para el éxito de la organización, los productos y/o servicios de la organización no son motivo de orgullo del personal y no existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas para cumplir con las actividades laborales.



Solano (2017) en una investigación de tipo básico y con diseño correlacional concluyó que, el clima organizacional en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuada en un 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores son inadecuada, causando distinciones entre los mismos. El desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675.

De la Cruz y Huamán (2016) en un estudio de diseño correlacional concluyeron que, el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015; en el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto. Además, el ambiente físico, ambiente social y las actitudes y los valores, como partes del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal en mención.

Montoya (2016) en un estudio de tipo básico refiere que, existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú. El análisis de la literatura referente al clima organizacional permite concluir que es un elemento clave, dentro de los recursos humanos para



indagar en el acontecer organizacional sobre los sentimientos, reflexiones, percepciones y opiniones de los colaboradores, así como sobre los elementos formales e informales, tanto internos como externos de la organización y, con ello, lograr un cambio estratégico, armonizando los fines y metas organizacionales con los de los colaboradores. La evaluación de desempeño es la forma más usada para medir y conocer el desenvolvimiento de los colaboradores en sus respectivos cargos y estimar su potencial de desarrollo.

Quispe (2015) en un estudio de tipo básico y de diseño correlacional concluyó que, existe una relación directa; positiva moderada (0,743); es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01; entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Aguado (2012) en un estudio de tipo básico y de diseño de diagnóstico presenta las conclusiones siguientes: existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla (Callao – Lima); 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. Además, existe un nivel aceptable de clima organizacional en sus dimensiones de estudio: estructura, recompensa, relaciones e identidad que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

El vocablo clima organizacional no es un concepto reciente, sino que ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos. Los estudios del clima organizacional nacieron en un ambiente de las organizaciones empresariales distintas al ambiente educativo; sin embargo, existen elementos comunes entre ambos aspectos, tales como la estructura en que están organizados.

Brunet (2004) refiere que, el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Germman en el año de 1960. Por su parte, Denison (1991) precisa que la expresión, clima organizacional se halla en las investigaciones realizadas por Halpin y Croft (1982), Litwin y Stringer (1968), Tagiuri y Litwin (1968), Likert (1961, 1967).

Acosta y Venegas (2010) mencionan que desde 1968, Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo una perspectiva perceptual. Los autores referidos precisan que, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

Chiavenato (2006) menciona que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío,



negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización.

Rodríguez (2005) conceptúa al clima organizacional como un conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia con el sistema organizacional, comprendiendo las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, los sistemas de comunicación, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que afectan al sistema organizacional.

Katz y Kahn (1966) manifiestan que el clima organizacional viene a ser el sistema predominante de valores de una organización, combinando las diferentes características personales de los individuos, para hacer que una organización sea más efectiva en su rendimiento.

Denison (1991) precisa que, el clima organizacional es una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Se refiere a un estado psicológico individual de reacción, como la satisfacción o lo contrario frente al contexto, definido como el conjunto objetivo de circunstancias del entorno.

Para el estudio es un conjunto de condiciones físicas y psicológicas que existen en la institución educativa y su entorno, que implica un impacto sobre el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.

El clima organizacional de modo favorable o positivo es un aspecto importante en el contexto del desarrollo de la organización, porque es uno de los pilares que permite el cumplimiento de metas, la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia a la organización.



El clima organizacional favorable o positivo genera un crecimiento personal e incluso profesional entre los integrantes de la organización; por ello, los trabajadores, además de tener necesidades materiales, también requiere de un ambiente confortable para su desempeño; a ello se le conoce con el nombre de clima organizacional favorable.

En la organización, los empleados pueden poseer las aptitudes y las habilidades necesarias para responder a los requerimientos del puesto de trabajo, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial, de ahí que es importante cultivar un clima organizacional favorable.

Cuando en la organización se cultiva un clima organizacional favorable, éste permite el crecimiento de la misma, destacando un mejor posicionamiento en el mercado, manejo del servicio al cliente con mejor calidad humana y emprendimiento constante en la ampliación en el portafolio de servicios.

Es importante destacar que en la dinámica del clima organizacional se debe incidir en la práctica de los valores morales, los cuales se constituyen en el sostén del desarrollo organizacional de la institución. En ese sentido, en toda organización se debe promover el desarrollo de un clima organizacional favorable entre sus miembros.

2.2.2. Dimensiones del clima organizacional

a. El liderazgo

García (2011) manifiesta que, el liderazgo es la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y



otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores.

Gómez (2008) refiere que liderazgo es un don de conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común.

Lupano y Castro (2008) refieren que el liderazgo es un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros.

Daft (2006) en una de sus obras acerca de la psicología organizacional hace referencia que liderazgo es considerado como las habilidades personales de dirección, de influencia sobre las personas de una organización para conducirlos al logro de metas.

Es la capacidad personal y profesional del director de la institución educativa de influenciar en los docentes y el personal en cuanto a sus comportamientos, actitudes, responsabilidades y sus actividades, conduciendo hacia el logro de las metas institucionales.

b. La motivación

Trechera (2005) manifiesta que, etimológicamente, el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad.

Santrock (2002) en una de sus obras manifiesta que “la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen”.



Bisquerra (2000) define a la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

García (2008) establece las diferencias entre los motivadores y las motivaciones señalando, por una parte, que los motivadores son cosas que inducen a la persona a alcanzar un alto desempeño; por otra parte, las motivaciones son reflejo de los deseos del individuo, por lo que los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que aumentan el impulso a satisfacer esos deseos. Un motivador es algo que influye poderosamente en la conducta de una persona. Asimismo, se señalan diferencias entre motivación y satisfacción. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción al gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. Es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, en tanto que la satisfacción es la experiencia del resultado.

Para el estudio es definido como el factor psicológico del personal docente, capaz de provocar, mantener y dirigir su conducta hacia el desarrollo de la institución educativa. Está relacionada con el impulso emocional personal y profesional del docente.

c. Comunicación

A propósito del tema de comunicación es importante destacar que, el ser humano desde su etapa primitiva, ha tenido la necesidad de comunicarse con los seres de su entorno y para ello se ha ingeniado y creado infinidad de formas y medios de comunicación.



Antes de mencionar algunos conceptos respecto de este tema es importante destacar que la palabra comunicación es polisémica.

La palabra “comunicación” es definida por la Real Academia Española simplemente como “acción y efecto de comunicarse”.

Álvarez & Martínez (1997) definen la comunicación social como un proceso que implica un conjunto de factores interrelacionados, de manera que, si fueras a quitar uno de ellos, el evento, la cosa o la relación dejaría de funcionar.

García y Medina (1989) por su parte entienden por el proceso de la comunicación humana, como la transmisión de señales y la creación de significados entre los hombres.

Para la investigación por comunicación se entiende como el proceso social de intercambio de mensajes entre el personal de la institución educativa con fines de lograr el desarrollo de la institución.

d. La toma de decisión

El concepto de toma de decisiones desde mucho tiempo atrás ha estado implícito en algunos de los enfoques más viejos de la historia diplomática y el estudio de las instituciones políticas. Es así que, el estudio de cómo son tomadas las decisiones fue primero sujeto de investigación en otros campos externos a la ciencia política.

Los psicólogos estaban interesados en los motivos subyacentes a las decisiones de un individuo; es decir, por qué algunas personas tenían mayores dificultades que otras para tomar decisiones.



Weber (1949) define a la toma de decisiones como la posibilidad que tiene todo ser humano de proponer, evaluar, elegir y actuar; que según ellos es una propiedad inherente al hombre como ser racional, plantean que es la racionalidad una reacción del ser humano al encontrarse ante un problema y su solución depende de la capacidad de evaluar todas las alternativas posibles y elegir la mejor.

Kast (1979) refiere que la toma de decisiones es fundamental para el organismo y la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas.

Para el estudio viene a ser el proceso sistemático de selección de la mejor opción y acción pertinente para mejorar según la eficiencia y eficacia la capacidad del personal y contribuir al cumplimiento de metas estratégicas para el desarrollo de la institución educativa.

e. Las relaciones interpersonales

Respecto al tema de las relaciones interpersonales es de amplio conocimiento de la sociedad que, los seres humanos establecemos relaciones o interacción con nuestros pares; estas se inician en la familia y luego en la sociedad. La vinculación social es de diversa índole, dependiendo de qué papel se desempeña en sociedad.

Bisquerra (2003: 23), refiere que una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Chiavenato (2010) define como el intercambio y la comunicación de las personas en determinadas situaciones. Es un impulso de todo ser humano a



interactuar, mantener contactos sociales en cualquier organización, percibiendo el trabajo en forma agradable, ya que constantemente se integra a los equipos de trabajo, no sólo para alcanzar las metas individuales y grupales, sino también para relacionarse con el resto del personal. Es menester recordar que, las relaciones interpersonales se basan principalmente en la confianza mutua entre las personas y no en esquemas formales.

Para la investigación las relaciones interpersonales vienen a constituir un proceso de interacción humana y social recíproca entre todo el personal de la institución educativa, en el que resalta la práctica de valores, los cuales permiten el desarrollo integral de los miembros y de la propia institución educativa.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Cultura

Es un sistema complejo que incluye el conocimiento, el arte, las creencias, la ley, la moral, las costumbres y todos los hábitos y habilidades adquiridos y practicados por el hombre en la familia y en la sociedad.

Clima organizacional

Es un conjunto de apreciaciones que los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes y el personal) tienen de su experiencia como percepciones, las relaciones interpersonales y el ambiente compartidas respecto de su trabajo en la institución educativa.

Educación

“Proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de



sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad”. (Ley General de Educación N° 28044 – Artículo 2°).

Institución educativa

Comunidad educativa, conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos y ex alumnos. La institución educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión descentralizada del sistema educativo peruano.

Director

Profesional en educación que desempeña la función y responsabilidad de gerenciar una institución educativa de gestión pública en el nivel de Educación Inicial, Primaria y Secundaria del ámbito regional y nacional.

Docente

Profesional en ciencias de la educación que cumple la misión y función de educador frente a un grupo de estudiantes de una institución educativa.

Percepción

Es un aspecto de la psicología que consiste en la forma en la que el cerebro detecta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno. Para el estudio es la impresión que tienen los miembros de la comunidad educativa, respecto de su trabajo en la institución educativa.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El ámbito de estudio corresponde a la ciudad y distrito de Samán, provincia de Azángaro, región Puno (Perú), en las coordenadas de 14°54'36"S 70°11'51"O, sobre los 3859 m.s.n.m. con una población bilingüe que habla el español y quechua. Comprende a docentes y directores de las instituciones educativas de educación inicial, primaria y secundaria de menores de gestión pública del ámbito en mención.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de estudio se dio durante el curso académico del 2017.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El material utilizado para todo este proceso es autofinanciado por la investigadora.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población:

La población de investigación constituye, la totalidad de docentes de las instituciones educativas de los niveles: Educación inicial, Educación Primaria y Educación secundaria de gestión pública del distrito de Samán, provincia de Azángaro, región de Puno, según el CAP 2017 de la UGEL Azángaro.

3.4.2. Muestra:

La muestra de investigación conforma 96 docentes de las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Samán; la que se seleccionó según el tipo de muestreo no probabilístico (intencional por criterio técnico).

La muestra de estudio seleccionada se ilustra en el cuadro siguiente:



Nivel Educativo	Institución Educativa	N° de Docentes	Sub Total
Educación Secundaria	IES “San Agustín” Samán	24	52
	IES “San Juan” Quejón Mocco	16	
Educación Primaria	IES “Manuel Nuñez Butrón” Chucaripo	12	36
	IEP N° 72024 “Manuel Nuñez Butrón”	18	
	IEP N° 72045 Quejón Mocco	10	
Educación Inicial	IEP N° 72014 Chucaripo	8	8
	IEI Samán	3	
	IEI Quejón Mocco	3	
	IEI Chucaripo	2	
	Total		96

Elaborado por el investigador

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Para el análisis de los resultados del estudio se hizo uso de la estadística descriptiva (análisis porcentual).

Los resultados se ilustran en tablas y figuras, respectivamente.

3.6. PROCEDIMIENTO

Teniendo en consideración el objetivo general y específicos de investigación para efectos de recoger la información se hizo uso de la técnica de encuesta a través de su instrumento: Cuestionario de Clima organizacional, cuya autoría y validación corresponde a Brunet (2004); este instrumento consta de 50 ítems, considerando las

dimensiones: Liderazgo (1°-10°), Motivación (11° - 20°), Comunicación (21° - 30°), Toma de decisiones (31° - 40°) y Relaciones interpersonales (41°- 50°), respectivamente; ver anexo 1.

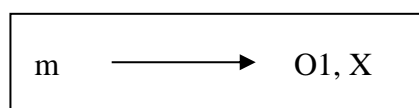
Tipo y muestra

El estudio corresponde al enfoque de investigación cuantitativo, según el propósito es de tipo no experimental o llamado también básico; por el nivel de conocimientos a resolverse es descriptivo; y según la clase de medios utilizados para obtener la información es un estudio de campo.

La investigación no experimental consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos; por supuesto sin manipular las variables. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). La investigación básica permite buscar nuevos conocimientos y campos de estudio sin fines prácticos, por lo que recoge la información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico.

El diseño del estudio es el descriptivo transaccional. Los diseños descriptivos transaccionales tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Fuente: Hernández y otros (2006)



Elaboración : La autora.

Leyenda:

m : Muestra

O1 : Recolección de datos

X : Variable única

3.7. VARIABLES

La sistematización de las variables, dimensiones e indicadores se ilustran en el cuadro siguiente:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valorización
Clima organizacional	1.1 Liderazgo Capacidad personal y profesional del director de la institución educativa de influenciar en los docentes y el personal en cuanto a sus comportamientos, actitudes, responsabilidades y sus actividades, conduciendo hacia el logro de las metas institucionales.	-Inspira liderazgo directivo en el personal docente y otros en la institución educativa. -Manifiesta liderazgo directivo hacia el logro de los objetivos de la institución. -Posee capacidad de escucha frente a las propuestas de mejora institucional. -Respeto los derechos del personal. - Planifica, dirige, organiza y controla de modo acertado a la institución educativa.	Categorías: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre Nivel: 1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
	1.2 Motivación Factor psicológico del personal docente, capaz de provocar, mantener y dirigir su conducta hacia el desarrollo de la institución educativa. Está relacionada con el impulso emocional personal y profesional del docente.	-Acepta el reconocimiento de la institución por los logros alcanzados. -Muestra satisfacción por el desarrollo institucional. -Acepta sanciones frente a los errores en su desempeño laboral. -Demuestra entusiasmo y ganas de superación profesional e institucional. -Asume retos y riesgos en favor de la institución.	
	1.3 Comunicación Proceso social de intercambio de mensajes entre el personal de la institución educativa con fines de lograr el desarrollo de la institución.	-Participa de una comunicación asertiva en la institución educativa. -Sugiere oportunamente acerca de las falencias en la gestión de la institución. -Genera diálogo horizontal. -Posee capacidad de escucha.	



1.4 Toma de decisiones

Proceso sistemático de selección de la mejor opción y acción pertinente para mejorar según la eficiencia y eficacia la capacidad del personal y contribuir al cumplimiento de metas estratégicas para el desarrollo de la institución educativa.

1.5 Relaciones interpersonales

Proceso de interacción humana y social recíproca entre todo el personal de la institución educativa, en el que resalta la práctica de valores que permiten el desarrollo integral de la persona y la institución educativa.

-Comunica a tiempo los aciertos y desaciertos en la gestión institucional.

-Delega adecuadamente las funciones y responsabilidades en la institución.

-Toma decisiones oportunas en la gestión institucional.

-Contribuye a la mejora de la calidad de gestión institucional.

-Identifica problemas y asume las soluciones pertinentes.

-Demuestra habilidades y destrezas personales y profesionales en la gestión de la institución educativa.

-Interactúa en el marco de la democracia.

-Demuestra tolerancia frente a la adversidad.

-Participa de una adecuada relación interpersonal en la comunidad educativa.

-Practica valores éticos morales.

-Demuestra identidad personal y social con la institución educativa y la comunidad local.

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se procedió a hacer un análisis estadístico y luego interpretativo en relación a la variable autoestima, para llegar al diagnóstico de los resultados en relación a los objetivos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados y la discusión correspondiente, se formularon en función de los objetivos: general y específicos de la investigación; y es como siguen:

4.1. RESULTADOS

Nivel de clima organizacional en las instituciones educativas de Samán – Azángaro.

Tabla 1

Nivel de Clima organizacional en instituciones educativas de Samán

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	16	17.00
Regular	46	48.00
Bueno	24	25.00
Muy bueno	10	10.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

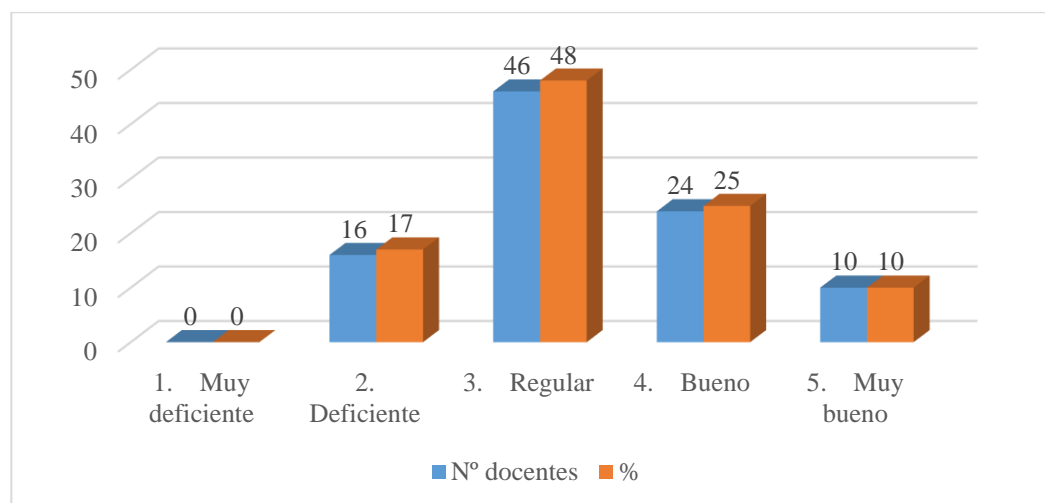


Figura 1 Clima organizacional en instituciones educativas de Samán

Según los resultados expuestos en la tabla 1 y figura 1, respectivamente; y en función al objetivo general se sabe que: 46 docentes (48%) refieren que es de nivel regular, 24 docentes (25%) de nivel bueno, 16 docentes (17%) de nivel deficiente y 10 (10%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro es de nivel REGULAR, tal como refieren el 48% de los docentes encuestados.

Clima organizacional, según las dimensiones de la variable del estudio.

Tabla 2

Samán: Clima organizacional, dimensión Liderazgo

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	12	13.00
Regular	41	43.00
Bueno	32	33.00
Muy bueno	11	11.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

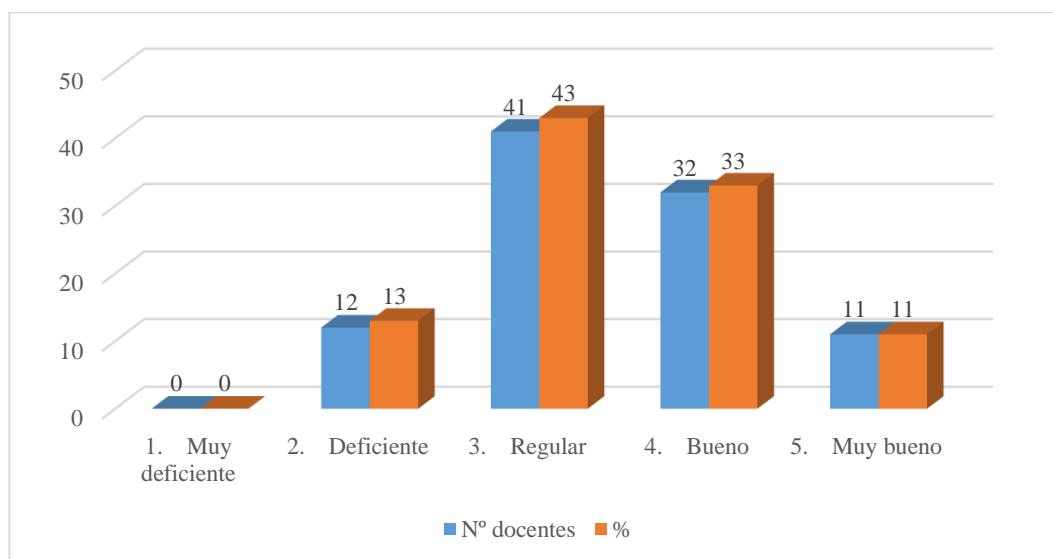


Figura 2 Samán: Clima organizacional, dimensión Liderazgo.

En la tabla 2 y figura 2, respectivamente; y en función al objetivo específico 1 se sabe que: 41 docentes (43%) refieren que es de nivel regular, 32 docentes (33%) de nivel bueno, 12 docentes (13%) de nivel deficiente y 11 (11%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro es de nivel REGULAR, en la dimensión Liderazgo, tal como refieren el 43% de los docentes encuestados.

Tabla 3

Samán: Clima organizacional, dimensión Motivación

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	18	19.00
Regular	38	40.00
Bueno	32	33.00
Muy bueno	08	08.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

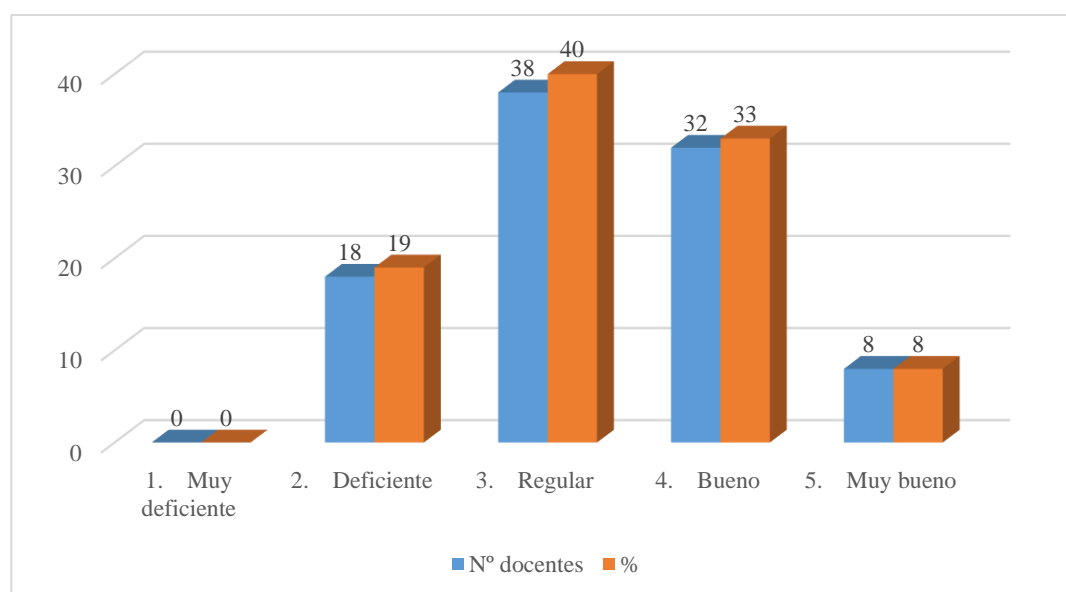


Figura 3 Samán: Clima organizacional, dimensión Motivación

En la tabla 3 y figura 3 se advierte que: 38 docentes (40%) refieren que es de nivel regular, 32 docentes (33%) de nivel bueno, 18 docentes (19%) de nivel deficiente y 8 (8%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro es de nivel REGULAR, en la dimensión Motivación.

Tabla 4

Clima organizacional, dimensión Comunicación

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	13	14.00
Regular	49	51.00
Bueno	26	27.00
Muy bueno	08	08.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

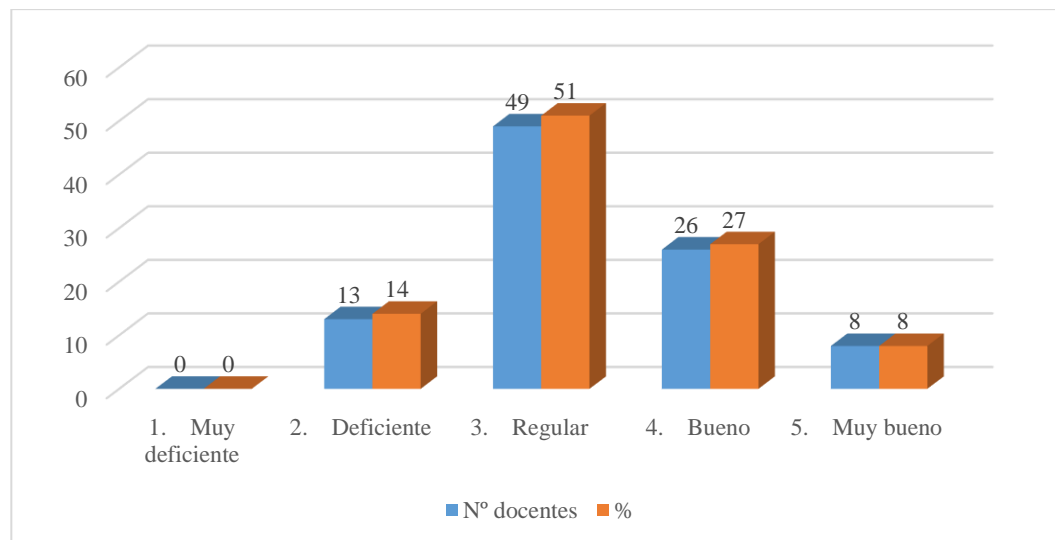


Figura 4 Samán: Clima organizacional, dimensión Comunicación

En la tabla 4 y figura 4 se advierte que: 49 docentes (51%) refieren que es de nivel regular, 26 docentes (27%) de nivel bueno, 13 docentes (14%) de nivel deficiente y 8 (8%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro es de nivel REGULAR, en la dimensión Comunicación.

Tabla 5

Samán: Clima organizacional, dimensión Toma de decisiones

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	18	19.00
Regular	36	38.00
Bueno	32	33.00
Muy bueno	10	10.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

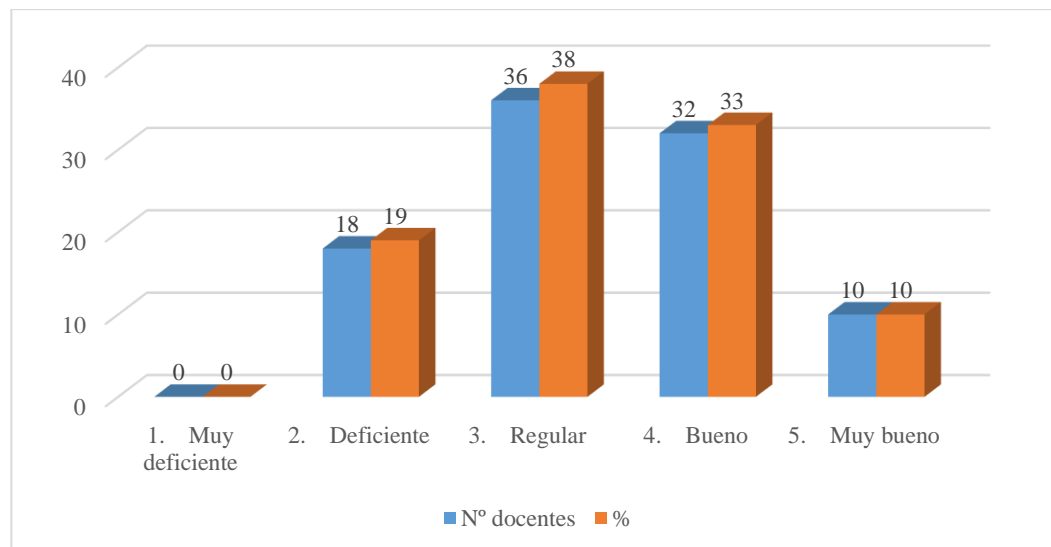


Figura 5 Samán: Clima organizacional, dimensión Toma de decisiones

En la tabla 5 y figura 5 se advierte que: 36 docentes (38%) refieren que es de nivel regular, 32 docentes (33%) de nivel bueno, 18 docentes (19%) de nivel deficiente y 10 (10%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán es de nivel REGULAR, en la dimensión Toma de decisiones.

Tabla 6

Clima organizacional, dimensión Relaciones interpersonales

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	25	26.00
Regular	40	42.00
Bueno	20	21.00
Muy bueno	11	11.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

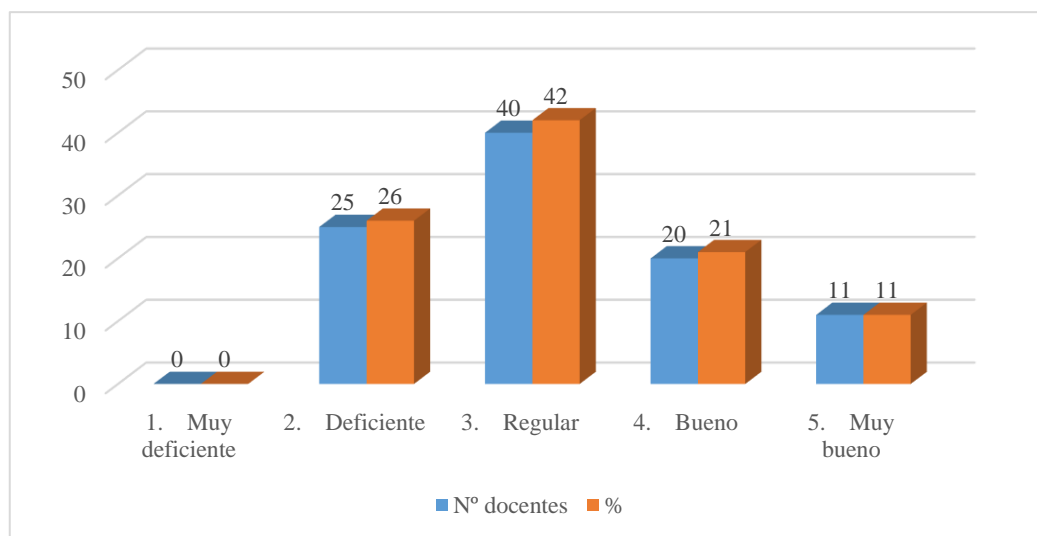


Figura 6 Clima organizacional, dimensión Relaciones interpersonales



En la tabla 6 y figura 6 se advierte que: 40 docentes (42%) refieren que es de nivel regular, 25 docentes (26%) de nivel deficiente, 20 docentes (21%) de nivel bueno y 11 (11%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán es de nivel REGULAR, respecto de la dimensión Relaciones interpersonales.

Clima organizacional, según los niveles educativos del estudio

Los resultados, según los niveles educativos del estudio se presentan en el orden siguiente: Educación inicial, educación primaria y educación secundaria, respectivamente; tal como se ilustra a continuación:

Tabla 7

Clima organizacional en instituciones educativas: Inicial

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	12	13.00
Regular	50	52.00
Bueno	23	24.00
Muy bueno	11	11.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

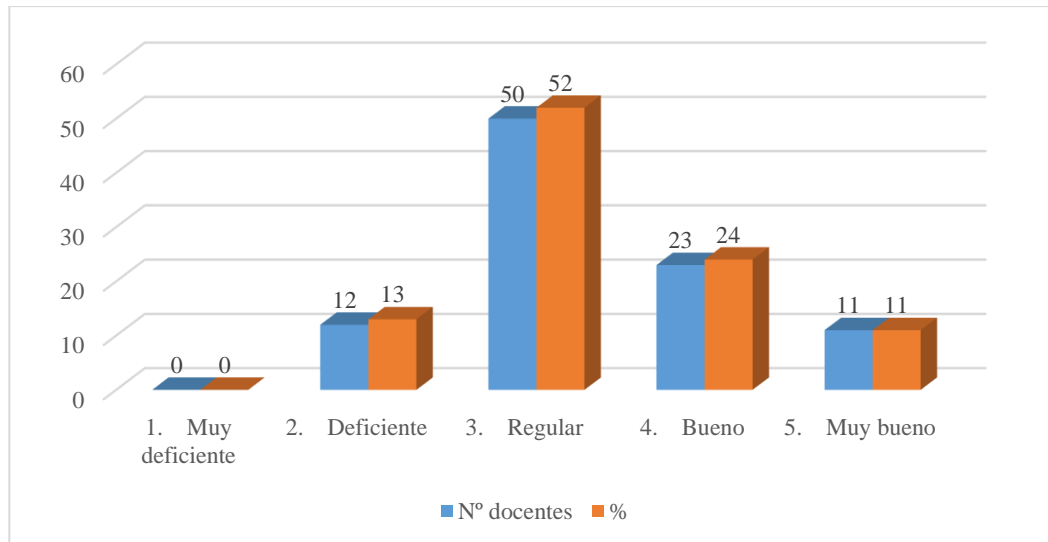


Figura 7 Clima organizacional en instituciones educativas: Inicial

En la tabla 7 y figura 7 se advierte que: 50 docentes (52%) refieren que es de nivel regular, 23 docentes (24%) de nivel Bueno, 12 docentes (13%) de deficiente y 11 (11%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas del nivel de Educación inicial del distrito de Samán es de nivel REGULAR.

Tabla 8

Clima organizacional en instituciones educativas: Primaria

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	14	15.00
Regular	48	50.00
Bueno	24	25.00
Muy bueno	10	10.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

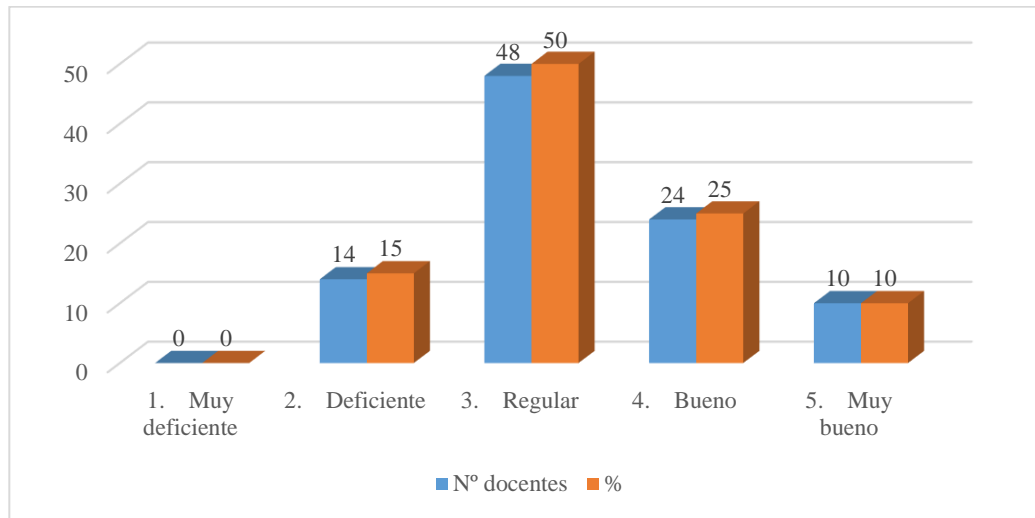


Figura 8 Clima organizacional en instituciones educativas: Primaria

En la tabla 8 y figura 8 se advierte que: 48 docentes (50%) refieren que es de nivel regular, 24 docentes (25%) de nivel Bueno, 14 docentes (15%) de deficiente y 10 (10%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas del nivel de Educación primaria del distrito de Samán es de nivel REGULAR.

Tabla 9

Clima organizacional en instituciones educativas: Secundaria

Nivel	f	%
Muy deficiente	00	0.00
Deficiente	12	13.00
Regular	52	54.00
Bueno	24	25.00
Muy bueno	08	08.00
Total	96	100.00

Fuente: resultados del Cuestionario de clima organizacional

Elaboración: La autora

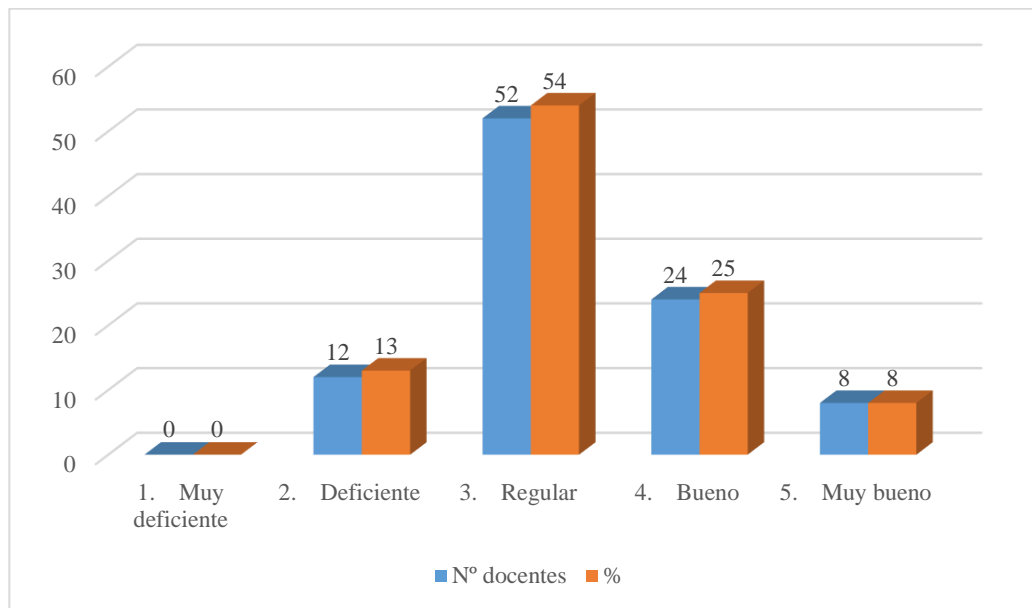


Figura 9 Clima organizacional en instituciones educativas: Secundaria

En la tabla 9 y figura 9 se advierte que: 52 docentes (54%) refieren que es de nivel regular, 24 docentes (25%) de nivel Bueno, 12 docentes (13%) de deficiente y 8 (8%) de nivel muy bueno; por tanto, el clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas del nivel de Educación secundaria del distrito de Samán es de nivel REGULAR.

4.2. DISCUSIÓN

Los estudios del clima organizacional nacieron en un ambiente de las organizaciones empresariales distintas al ambiente educativo; sin embargo, existen elementos comunes entre ambos aspectos, tales como la estructura en que están organizados.

Los resultados del estudio coinciden relativamente con los de: De la Cruz y Huamán (2016), quienes refieren que, el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015; en el 53,1% de casos el clima



organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto. Además, el ambiente físico, ambiente social y las actitudes y los valores, como partes del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal en mención.

Por su parte Aguado (2012), de modo similar manifiesta que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla (Callao – Lima); 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.

El clima organizacional viene a ser un conjunto de apreciaciones que los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes y el personal) tienen de su experiencia como percepciones, las relaciones interpersonales y el ambiente compartidas respecto de su trabajo en la institución educativa.

El clima organizacional, como un aspecto de la gestión educativa debe de ser practicado de modo positivo por los miembros de la comunidad educativa, de manera que la institución educativa sea beneficiada en su desarrollo con la participación activa de los mismos.

Acosta y Venegas (2010) mencionan que desde 1968, Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo una perspectiva perceptual. Los autores referidos precisan que, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.



Chiavenato (2006) refiere que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frio, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio.

El clima organizacional favorable o positivo genera un crecimiento personal e incluso profesional entre los integrantes de la organización; por ello, los trabajadores, además de tener necesidades materiales, también requiere de un ambiente comfortable para su desempeño; a ello se le conoce con el nombre de clima organizacional favorable.

Chiavenato (2006) manifiesta que la importancia del clima organizacional se deriva de que existe una correlación directa entre un buen clima laboral y un buen desempeño de los empleados, como de la empresa. Esto debido a que favorece la creatividad, la confianza y la proactividad de los empleados.

En el marco del desarrollo del clima organizacional favorable, lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias de trabajo productivo que apunten hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Así, se podrá sembrar las raíces de una labor exitosa, basada en la creatividad y la innovación.

Es importante recordar que para la gestión del clima organizacional favorable se debe establecer una lógica entre la filosofía de la organización o empresa y el pensamiento y accionar de los trabajadores de la misma; a estos se les llama como las condiciones previsibles que deben ser examinadas.

El clima organizacional favorable es uno de los factores más decisivos en cómo los empleados se sienten bien en su organización. Comprende todo lo que forma parte del



ambiente en que desarrolla su trabajo, el liderazgo ejercido por los directivos, los sistemas de comunicación practicados, la forma de motivación, la toma de decisiones oportunas y pertinentes; y el nivel de interrelación entre todos los miembros de la organización.

Cultivar un clima organizacional favorable o positivo debe ser una actividad consciente y de rutina por parte de todos los miembros de la organización; de modo que contribuyan al desarrollo de su institución.

Katz y Kahn (1966) definen al clima organizacional como el sistema predominante de valores de una organización, combinando las diferentes características psíquicas y físicas de los trabajadores a fin de que una organización sea más efectiva.

El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Para el estudio, clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la institución educativa (directivos, docentes, personal administrativo y de servicios), donde la comunicación, el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral ejercen influencia directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores de la institución educativa.

Los resultados presentados en las tablas 7, 8 y 9 respectivamente del estudio revelan que, en las instituciones educativas de gestión pública de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del ámbito del distrito de Samán, provincia de Azángaro, región de Puno el nivel de clima organizacional es REGULAR, lo que significa que se adolece del clima organizacional positivo.



Dessler (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

En el marco del clima organizacional, la escuela (psicológica) de Gestalt refiere que los individuos comprenden el mundo que les rodea, basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Entonces, el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Por otro lado, respecto a clima organizacional, la escuela (psicológica) funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del contexto que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

El clima organizacional, clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para las organizaciones en general, pero sobre todas las competitivas, puesto que ellas buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofertado.

El clima organizacional en el contexto de las organizaciones educativas es de suma importancia, porque este aspecto es clave para el desarrollo de las mismas; de lo contrario se ve resquebrajado su desarrollo.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El nivel de clima organizacional en la percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Samán - Azángaro es **REGULAR**, tal como refieren el 48% del total de los docentes encuestados.

SEGUNDA: El nivel de clima organizacional, según las dimensiones de la variable del estudio: liderazgo, motivación, comunicación, toma de decisiones y relaciones interpersonales; en la percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Samán - Azángaro es **REGULAR**, conforme al 46% del total de los docentes encuestados.

TERCERA: El nivel de clima organizacional, según los niveles educativos del estudio: Inicial, primaria y secundaria; en la percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Samán - Azángaro es **REGULAR**, de acuerdo al 52% del total de los docentes encuestados.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades del sector educación del nivel nacional, regional, local y sobre todo institucional a que promuevan eventos culturales de fortalecimiento de capacidades en materia de CLIMA ORGANIZACIONAL, dirigido al personal directivo, docente, administrativo y de servicios.

SEGUNDA: A los miembros de la comunidad educativa de las instituciones educativas; y especial de las del distrito de Samán, provincia de Azángaro (Puno) a que se interesen por el fortalecimiento de capacidades en el tema de Clima organizacional, hecho que permitirá mejorar la gestión escolar en las instituciones educativas del estudio.

TERCERA: A la comunidad científica o investigadores de las ciencias sociales, a que se interesen por profundizar el estudio del tema: clima organizacional.

CUARTA: A la sociedad en general a que se tome conciencia del tema educación; puesto que solo la educación permite el desarrollo de la sociedad.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional en una Empresa Cervecera: Un Estudio Exploratorio*. Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec, México. Vol. 13. N°. 1. Pp. 163 – 172.
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Álvarez E. y Martínez, L. (1997). *Diccionario de Lingüística Moderna*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Bobadilla, C. C (2017). *Clima organizacional y Desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo de las organizaciones, definición diagnóstico y consecuencias*. México: trillas.
- Castro, F. y Ramón, S. (2017). *Influencia del Clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima – 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría de la administración*. (7ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos de humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.



- Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en Hospital “Dr. Luis F. Nachón” de Xalapa*. Tesis de maestría en salud. Universidad Veracruzana. México.
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8ª ed.). México: Mc Graw Hill,
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y Desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica.
- Denison, (1991). D. R. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- García, A. E. (2008). *Motivación individual*. Extraído de: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669, el 23-06-2017.
- García J. y Medina, A. (1989). *Didáctica de la Lengua y la Literatura*. Madrid: Anaya.
- García, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. En *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. En *Pensamiento y Gestión*, 24, 157-194.



- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Bogotá: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Kast, F. E. (1979). *Administración en las organizaciones: un enfoque de sistemas*. México: Mc Graw-Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1966). *The psychology of organizations*. New York: HR Folks International.
- Lozano, T. A. (2005). *Análisis del clima laboral en una organización*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Lupano, M. y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación*. En *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Meléndez, R. R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.
- Montoya, D. A. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS PERÚ 2015*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de José María Arguedas. Andahuaylas.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la Educación*. México: Mc Graw-Hill.



- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Extraído de:
<http://www.psicologia-nline.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Villamil, O. & Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*. En *Revista Innovare – UNITEC*, San Pedro Sula. Honduras.
- Weber, M. (1949). *The Methodology of the Social Sciences*. Free Press.



ANEXOS



Anexo A

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente, lea atentamente el contenido del cuestionario (ítems), no le llevará más de 5 minutos, y atendiendo a cómo se siente usted, respecto a los distintos aspectos encuestados responda marcando con una X en alguna de las opciones siguientes:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

a. IDENTIFICACIÓN

Condición laboral	Sexo	Nivel educativo
Directivo ()	Masculino ()	Educación inicial ()
Docente ()	Femenino ()	Educación primaria ()
		Educación Secundaria ()

b. CUESTIONARIO

DIMENSIONES E ÍTEMS	CATEGORIAS				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
LIDERAZGO					
1. Me identifico con el modo de gestión y liderazgo del director.					
2. Los directivos difunden las políticas, normas administrativas y académicas.					
3. Existe burocracia en la administración de la institución educativa.					
4. Se tiene claro, quién lidera y toma decisiones en la institución educativa.					
5. El servicio educativo se ve afectada por deficiencias en la organización.					
6. Las funciones y deberes del personal están bien definidas.					
7. La autoridad educativa se empeña por la buena gestión institucional.					
8. Existe liderazgo democrático en la gestión institucional.					
9. La autoridad educativa trabaja en beneficio personal, familiar y su entorno.					
10. Me siento defraudado por la forma que actúa el director de la institución educativa.					
MOTIVACIÓN					
11. Demuestro empeño para el desarrollo de la institución educativa.					
12. Existe suficiente recompensa y reconocimiento frente a labores sobresalientes.					



13. Siento que existe lealtad e identificación del personal con la institución educativa.					
14. Existe favoritismo en el otorgamiento de recompensas al personal.					
15. Me siento motivado, competente y capaz de cumplir mis funciones.					
16. Los recursos materiales con los que cuento son suficientes para desempeñar mi trabajo.					
17. Existe una política institucional de estímulos y sanciones bien definidas.					
18. Existe una política institucional de desarrollo de capacidades profesionales del personal.					
19. Las labores sobresalientes del personal son estimuladas por la autoridad edil.					
20. Cuando cometo errores involuntarios en mi labor docente, trato de enmendarlos.					
COMUNICACIÓN					
21. Existe libertad de expresión para manifestar lo que pienso y siento.					
22. Trato de imponer mis ideas frente a los demás de la institución.					
23. Espero y recibo instrucciones de las autoridades para desempeñar mi trabajo.					
24. El director promueve una comunicación abierta y asertiva en la institución.					
25. Recibo información de cómo desempeño mi trabajo (retroalimentación).					
26. Siento que mis sugerencias son valiosas y atendidas.					
27. El director por lo general no toma en cuenta las sugerencias del personal.					
28. Poseo capacidad de escucha frente a los compañeros de trabajo.					
29. Entre todo el personal de la institución existe por lo general contradicciones.					
30. Existe difusión, respecto de los instrumentos de gestión institucional.					
TOMA DE DECISIONES					
31. Las autoridades demuestran por lo general una acertada toma de decisiones.					
32. Tengo autonomía suficiente para desempeñar mi trabajo.					
33. En mi ausencia hay flexibilidad para que otros asuman mis tareas.					
34. La institución educativa me da oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.					
35. Cuando tomo la iniciativa, trato de hacer bien las actividades.					
36. Cuando se presenta crisis en la institución, trato de rehuir.					
37. Frente a las acciones rutinarias trato de ser creativo e innovador.					
38. El sistema de control es importante para el desarrollo de la institución.					
39. Siento satisfacción frente a los logros de la institución, asimismo asumo sus problemas.					
40. Cuando algún compañero de trabajo tiene dificultades en su labor, coopero con ello.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
41. Las relaciones interpersonales entre autoridades, docentes y otros de la institución son armoniosas.					
42. Soy tolerante frente a la opinión de mis compañeros de trabajo.					
43. Considero que la mayoría del personal docente es fría y reservada.					
44. Contribuyo a la mejora de las relaciones interpersonales.					
45. Siento que los intereses personales hacen daño a la institución educativa.					
46. Me incomodo fácilmente, cuando existe imposición de ideas.					
47. El ambiente laboral es positiva en la institución.					
48. Estoy plenamente integrado en mi trabajo.					
49. Considero que en la institución se fomenta el trabajo en equipo.					
50. Me relaciono con facilidad con mis compañeros de trabajo y otras personas.					

Fuente: (Brunet, 2004).

Muchas gracias por su colaboración.