



**FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y**

HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“CLIMA INSTITUCIONAL”

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
EDUCACIÓN**

AUTOR (es) : BETTY VALLES URREA

ASESOR (es) : Dr. DELIA PEREA TORRES

San Juan Bautista - Maynas - Loreto - 2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo:

A Dios, quien me ha dado la vida.

*A mis Padres, por estar a mi lado cuando
más los necesité, en especial a mí madre.*

*A mi pareja, a mi hijo y a mis hermanos,
por su ayuda y constante cooperación.*

Betty Valles Urrea

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi familia, a mis compañeros y a todas las personas que me apoyaron en mi formación profesional.

La Autora

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

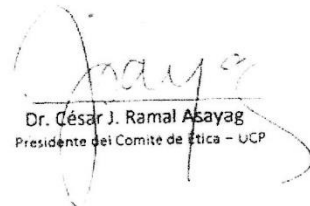
El Trabajo de Investigación titulado:

"CLIMA INSTITUCIONAL"

De los alumnos: **BETTY VALLES URREA**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **12% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 21 de Octubre del 2021.








Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
394-2021

Document Information

Analyzed document	UCP_2021_EDUCACION_TRABAJODEINVESTIGACION_BETTYVALLES_V1.pdf (D115617507)
Submitted	2021-10-18 17:25:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	12%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	PROYECTO DE TESIS Okk.docx Document PROYECTO DE TESIS Okk.docx (D114325972)	 2
SA	PSICOLOGÍA SOCIAL TUTO FINAL grupo 7.docx Document PSICOLOGÍA SOCIAL TUTO FINAL grupo 7.docx (D18262800)	 1
SA	ANDREA YAGUANA.docx Document ANDREA YAGUANA.docx (D54584708)	 1
SA	grupo 5 Clima Laboral.docx Document grupo 5 Clima Laboral.docx (D40443260)	 3
SA	AScuña-Quinto 50%.docx Document AScuña-Quinto 50%.docx (D40501398)	 2

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Aprobación	iv
Acta del Trabajo de Investigación	v
Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación	vi
Índice	vii
Resumen. Palabras Clave	viii
Abstract. Key Words	ix
Introducción	01
CAPÍTULO I. Clima Institucional	02
1.1 Concepto de Clima Institucional	02
1.2 Características generales del clima institucional	03
1.3 Tipos de clima institucional	04
CAPÍTULO II. Dimensiones del clima institucional	06
2.1 La comunicación	06
2.2 La motivación	06
2.3 La confianza	07
2.4 La participación	07
➤ CONCLUSIONES	08
➤ RECOMENDACIONES	09
➤ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	10
➤ ANEXOS	11

RESUMEN Y ABSTRACT. PALABRAS CLAVES

Resumen:

El clima institucional es la percepción que tienen los miembros de una institución acerca de su organización y del ambiente laboral. Consiste en el grado favorable o desfavorable del contexto laboral para las personas que conforman la institución.

El clima institucional influye en todos los miembros que conforman la institución educativa: directivos, administrativos, personal de servicio, docentes, alumnos y padres de familia.

El clima institucional es de tipo autoritario y de tipo participativo.

Las dimensiones que conforman el clima institucional son la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.

Palabras claves: clima, institución, ambiente.

ABSTRACT

Summary

The institutional climate is the perception that the members of an institution have about their organization and the work environment. It consists of the favorable or unfavorable degree of the work context for the people who make up the institution.

The institutional climate influences all the members that make up the educational institution: managers, administrators, service personnel, teachers, students and parents.

The institutional climate is authoritarian and participatory.

The dimensions that make up the institutional climate are: communication, motivation, trust and participation.

Keywords: climate, institution, environment.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional es la percepción que los trabajadores tienen de una organización donde laboran. Un clima favorable se define por un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimiento de pertenencia atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción. Un clima favorable en la institución permite un buen rendimiento, a mejor clima institucional, mejor y mayor rendimiento laboral (ALVES, J. 2000, p. 123).

En una institución u organización se debe practicar un clima participativo, donde el jerárquico tiene confianza de sus trabajadores, permitiendo que ellos tomen decisiones específicas. La comunicación es de tipo horizontal, trabajo en equipo, motivación alta y positiva, y relación amical; en una organización no se debe trabajar aisladamente y fuera del contexto real, si fuera así, la institución lo logrará sus objetivos institucionales.

En el presente trabajo se ha trazado los siguientes objetivos:

Objetivos General

Conocer las características y tipos del clima institucional en función de sus dimensiones.

Objetivos Específicos

- ✓ Explicar los aspectos fundamentales del clima institucional.
- ✓ Explicar las dimensiones del clima institucional.

El trabajo abordado comprende 2 capítulos:

Capítulo I. Clima institucional.

Capítulo II. Dimensión del clima institucional.

CAPÍTULO I

CLIMA INSTITUCIONAL

1.1 Concepto de Clima Institucional.

ALVES, J. (2000), considera que el clima institucional es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Por su parte SANDOVAL, C. (2004), plantea que “no hay consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

MARTÍN, Bris M. (1999), indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”.

ALVARADO, O. (2003), dice que el clima institucional “ es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral, y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

PINTADO, E. (2007), menciona que “el clima institucional refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforma a su vez en elementos del clima”.

PIERO, J. (2004), dice que el clima organizacional es el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

FARJAT, L. (1998), expresa que, “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado”.

VIÑAS, J. (2004), refiere que el clima institucional está considerado como un de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar, es trabajar por la calidad de una forma directa”.

CHIAVENATO, I. (2009), manifiesta que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

1.2 Características generales del clima institucional.

CHIAVENATO, I. (2009), afirma que, “el clima institucional es la calidad o la suma de las características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización”. Por lo cual se debe tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental de la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman como: alumnos, padres de familia, docentes, directivos, personal administrativo y de servicios.

SILVA, Z. (2011), explica que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir, que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser organizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia.

CEPAL. (1999), citado por SILVA (2001), manifiesta que los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta, producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes, los resultados son negativos. Y peor aún cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades

totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces, prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño.

1.3 Tipos de clima institucional.

LIKERT, citado por BRUNER (1987), define cuatro tipos de clima:

- Sistema autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo. De castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanecen en los niveles psicológicos y de seguridad.
- Sistema autoritarismo paternalista. En este sistema la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos, son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.
- Sistema consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.
- Sistema de participación en grupo. La dirección tiene confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

MARTIN Bris, M. (1999), señala que en el contexto educativo existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

- Clima de tipo autoritario.
Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos, son tomadas por la dirección.

Autoritarismo paternalista. Es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, donde la mayor parte de

las decisiones es tomada por la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos, son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

- Clima de tipo participativo.

Consultivo. Es un clima participativo donde la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

Participación en grupo. La dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación por el establecimiento de los objetivos del rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

CAPÍTULO II

DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

2.1 La comunicación.

MARTIN, Bris M. (1999) expresa que la comunicación es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en esto de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

A su vez FISHMAN, D. (2000), dice que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal. A su vez la comunicación es un arma de doble filo que “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, enfado e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización.”

2.2 La motivación.

ROBBINS, S. (1987), expresa que esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa y “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”. En esta concepción encontramos tres elementos claves, esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, porque cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de desmotivación, es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo.

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal sólo se concentra

en eso y pierde su motivación interior. Si se usan sólo incentivos externos, después de un tiempo esto será lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisfacen los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna.

2.3 La confianza.

MARTIN, Bris M. (1999), considera que la confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

Las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir, los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

2.4 La participación.

MARTIN, Bris M. (1999), afirma que la participación es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones.

CONCLUSIONES

- El clima institucional constituye la percepción que tienen las personas sobre el aspecto externo o la infraestructura de la institución, así como las características internas de la organización que viven y que sienten los miembros de una institución educativa.
- El clima institucional tiene características externas e internas.
- En el contexto educativo existen los siguientes climas institucionales: clima tipo autoritario y clima de tipo participativo.
- El clima institucional presenta cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y justificación.

RECOMENDACIONES

- Que los docentes que laboran en las instituciones educativas dinamicen las condiciones ambientales para tener buenos resultados en la calidad de los aprendizajes.
- Desarrollar en las instituciones educativas un clima institucional participativo.
- Que todos los miembros de las organizaciones practiquen la comunicación, motivación, confianza y participación, para el logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALVARADO, O. (2003): Gerencia y Márketing Educativo. Lima.
2. ALVES, I. (2000): Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte. 1-2, pp. 123-133.
3. CEPAL (1999) citado por SILVA (2001): El rol del docente en el clima institucional de los aprendizajes. p. 14.
4. CHIAVENATO, I. (2009): Comportamiento organizacional. Editorial MACGRAWHILL. Bogotá.
5. CHIAVENATO, I. (2009): Comportamiento organizacional. Editorial MACGRAWHILL. Bogotá. p. 261.
6. FARJAT, L. (1998): Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires.
7. FISHMAN, D. (2000): El espejo de un líder. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, p. 110.
8. LIKERT, citado por BRUNNER (1987): Clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias.
9. MARTIN, Bris. M. (1999): Clima de trabajo de organizaciones que aprenden. 2a. Edición. Madrid, España., p. 103.
10. MARTIN, Bris. M. (1999): Clima de trabajo de organizaciones que aprenden. 2a. Edición. Madrid, España. P. 103.
11. MARTIN, Bris. M. (1999): Clima de trabajo de organizaciones que aprenden. 2a. Edición. Madrid, España.
12. MARTIN, Bris. M. (1999): Clima de trabajo de organizaciones que aprenden. 2a. Edición. Madrid, España.
13. PIERO. J. M. (2004): Cultura y cambio organizacional. Revista Psicológica. Año III, N° 04. UNMSM. Lima.
14. PINTADO, E. (2007): Comportamiento Organizacional. Lima.
15. ROBBINS, S (1987): Comportamiento organizacional, 3a edición, México, p.123.
16. SANDOVAL, C. L. (2004): Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económicas y administrativas. Lima, p. 33 – 40.
17. SILVA, Z. (2011): El rol del docente en el clima institucional en los aprendizajes en el colegio “Sara Serrano de Maridueña”, del cantón Huaquillas, provincia del Oro, Ecuador.
18. VIÑAS, J. (2004): Conflictos en los centro educativos. Editorial CRAO España.

ANEXOS

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL**

GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO.

BETTY VALLES URREA, DNI N° 05376093

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi Trabajo de
Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL.**
Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Trabajo de Investigación:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 27 de Octubre de 2021

Firma del Interesado
DNI N° 05376093
Código:



CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO EN EDUCACIÓN

Dra. **DELIA PEREA TORRES**, Docente Principal de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05265402, me comprometo a asesorar el Trabajo de Investigación de:

BETTY VALLES URREA, DNI N° 05376093.

cuyo título es: **CLIMA INSTITUCIONAL.**

San Juan Bautista, 27 de octubre de 2021

DELIA PEREA TORRES
D.N.I. N° 052265402.
DOCENTE PRINCIPAL UCP - FEH