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) : **NORIEGA ROJAS, Sergio**
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

ASESOR (es) : **Lic. EDGAR REATEGUI NORIEGA .**

San Juan Bautista – Maynas - Loreto - 2018

Universidad Científica del Perú - UCP

Registrado en el Asiento Nº A00010 de la Partida Nº 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos, Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con Resolución Decanal N° 153 – FEH – U.C.P - 2019 del 10 de mayo de 2019, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Investigación a los Señores:

Dra. Delia Perea Torres.....**Presidente**

Dra. Claudet Cadillo López.....**Miembro**

Lic. Cecilia Ríos Pérez, Mg..... **Miembro**

En San Juan Bautista siendo las 18:00 horas del dia miércoles 29 de mayo de 2019, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Investigación Titulado: **" Clima Institucional"**

Presentado por el o (los) Egresados:

NORIEGA ROJAS, SERGIO

PINEDO OLÓRTEGUI, HENRY ALEXANDER

Asesores:

Lic. Reátegui Noriega, Edgar, Mgr.

Como requisito para optar el Grado Académico de **BACHILLER EN EDUCACIÓN.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: absueltas satisfactoriamente

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: aprobado por unanimidad
2. Observaciones: ninguna

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Dra. Delia Perea Torres
Presidente

Dra. Claudet Cadillo López
Miembro

Lic. Cecilia Ríos Pérez,Mgr.
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a): Por Mayoría / Por Unanimidad / Desaprobado (a)

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CLIMA INSTITUCIONAL

GRADUANDO	:	**NORIEGA ROJAS, Sergio** **PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander**
SECCIÓN	:	**BACHILLER**
MENCIÓN	:	**EDUCACIÓN**

MIEMBROS DEL JURADO

Dra. DELIA PEREA TORRES
PRESIDENTE

Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
MIEMBRO

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr
MIEMBRO

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.
ASESOR

Fecha: 29 de Mayo del 2019
San Juan Bautista – Maynas - Loreto

DEDICATORIA

A Mi Esposa e Hijas con Cariño.
A la Universidad Científica del Perú
como motivo de formación Profesional

Henry

DEDICATORIA

A Mi Esposa.
A mis hijos: Miguel, Leonardo, Sergio y Benjamín con Cariño.
A la Universidad Científica del Perú
como motivo de formación Profesional.

Sergio

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por el apoyo de poder ampliar y profundizar nuestros objetivos profesionales.

Los Autores

ÍNDICE

	Pág.
Página de Aprobación	ii
Dedicatoria	iv
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x

Capítulo I:
Clima Institucional

1.1. Concepto de Clima Institucional	01
1.1.1. Características Generales del Clima Institucional	02
1.1.2. Dimensiones del Clima Institucional	02
1.1.2.1. La Comunicación	02
1.1.2.2. La Motivación	03
1.1.2.3. La Confianza	04
1.1.2.4. La Participación	04
Conclusiones	06
Recomendaciones	07
Referencias Bibliográficas	08

CLIMA INSTITUCIONAL

AUTOR (as) : NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

RESUMEN

Es importante que en las Instituciones Educativas el clima institucional sea armonioso ya que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, de las relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; sin embargo, los directivos abusan de su autoridad y la exigencia de cambio no son transparentes, así mismo, la manera en que se realiza la evaluación del desempeño de los profesores afectan también al clima institucional ya que a veces los docentes por el mismo ambiente hostil no cumplen adecuadamente sus funciones y en las evaluaciones que se les realiza los resultados no son nada positivos.

El clima institucional es el ambiente agradable donde los docentes son participes de las ideas que se plantean en la institución para el cambio y la buena educación para los estudiantes. Según la perspectiva educativa el clima institucional es la unión de parámetros de bienestar psicológico, éticos y emocionales y como estos se interrelacionan en los centros de enseñanza. Tiene su propia calidad. Es una condición colectiva supone pensar a las instituciones como organizaciones desde las expectativas humanas de sus miembros. (ONETTO, 2008)

El presente Trabajo de Investigación se centra en conocer el Clima Institucional. Es importante en lo teórico porque los resultados del Trabajo de investigación podrán incorporarse al conocimiento teórico científico y aportara a otras investigaciones las citas científicas. En lo metodológico porque orienta la forma de operacionalizar la variable en estudio, el que permitirá la elaboración del instrumento de recolección de datos y se podrá obtener datos confiables. En lo práctico porque permitirá la resolución de problemas relacionado al clima institucional con la ayuda de las respectivas conclusiones y recomendaciones que servirán para actuar oportunamente y en lo social porque los beneficiarios de la investigación será la comunidad educativa que con ayuda de las recomendaciones solucionarán los problemas de manera oportuna para la mejora de la educación.

PALABRAS CLAVE: Clima Institucional.

INSTITUTIONAL CLIMATE

AUTHOR (as): NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

ABSTRACT

It is important that in the Educational Institutions the institutional climate be harmonious because it influences the behavior of the members of education, of solid, respectful, tolerant, solidary, harmonious relationships; However, the managers abuse their authority and the demand for change are not transparent, likewise, the way in which the evaluation of the performance of the teachers is carried out also affects the institutional climate since sometimes the teachers for the same hostile environment they do not fulfill their functions adequately and in the evaluations that are carried out, the results are not positive at all.

The institutional climate is the pleasant environment where teachers are participants of the ideas that are raised in the institution for change and good education for students. According to the educational perspective, the institutional climate is the union of parameters of psychological, ethical and emotional well-being and how these are interrelated in educational centers. It has its own quality. It is a collective condition involves thinking of institutions as organizations from the human expectations of its members. (ONETTO, 2008)

The present Research Work focuses on knowing the Institutional Climate. It is important in theory because the results of the research work can be incorporated into scientific theoretical knowledge and contribute to other scientific citations. In the methodological because it guides the way to operationalize the variable under study, which will allow the development of the data collection instrument and reliable data can be obtained. Practically because it will allow the resolution of problems related to the institutional climate with the help of the respective conclusions and recommendations that will serve to act opportunely and socially because the beneficiaries of the research will be the educational community that with the help of the recommendations will solve the problems in a timely manner for the improvement of education.

KEY WORDS: Institutional Climate

INTRODUCCIÓN

El clima institucional es el ambiente de equilibrio del entorno situacional o hábitat donde los individuos desarrollan sus habilidades laborales, a la vez que constituye un indicador que mide e influye en el desenvolvimiento y desempeño óptimo de los individuos. En ciertas circunstancias el clima institucional puede convertirse en obstáculo para el proceso de enseñanza, pero a la vez es un aliciente que dinamiza las buenas prácticas de gestión y genera un clima que armoniza los factores de comunicación, motivación, confianza, y participación, que conduzca al éxito educativo. *El clima institucional constituye uno de los factores determinantes de innovación y de cambio. Es el espacio en el que se juntan los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (MARTÍN BRIS, 1999) Es importante contar con un ambiente agradable para realizar el trabajo de forma eficaz y eficiente.*

El Trabajo de Investigación **"CLIMA INSTITUCIONAL"**, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas.

En ese sentido nos planteamos como objetivos:

Objetivo General

Evaluar el Clima Institucional a partir de sus dimensiones básicas.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar la Comunicación en el Clima Institucional.
- ✓ Analizar la Motivación en el Clima Institucional.
- ✓ Analizar la Confianza en el Clima Institucional.
- ✓ Analizar la Participación en el Clima Institucional.

El trabajo de investigación abordada 1 capítulo, a decir:

Capítulo I: Clima Institucional

Además, Planteamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, adjunto la respectiva referencia bibliográfica.

En cuanto a dificultades, que siempre existen, destaca la bibliografía actual y el tiempo, pero superados con dedicación y esfuerzo frente a las adversidades se pudo concluir con el trabajo de investigación con fines de obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación.

Nuestra más sincera gratitud a la Universidad Científica del Perú. Institución que nos brinda la posibilidad de mejorar y enriquecer nuestras convicciones personales y así desenvolvernos en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación.

Los Autores

.

Capítulo I:

Clima Institucional

1.1. Concepto de Clima Institucional

Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (SEGREDO, 2013)

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. Se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización y de esa manera puedan trabajar de manera eficiente. (CHIAVENATO, 2009)

Las denominaciones del Clima Institucional:

- *Clima organizativo: Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.*
- *Clima psicológico: Constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc.*
- *Clima social: Se refiere a las relaciones interpersonales, así como las conductas y relaciones espontáneas que surgen entre las personas.*
- *Clima emocional: Se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo y las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los docentes y los estudiantes.*
- *Clima académico: Condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten*

y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares. (PUCP, 2007)

1.1.1. Características Generales del Clima Institucional.

Se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que afecta e influye en cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos. (CHIAVENATO, Comportamiento organizacional., 2009)

El clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado 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. (SILVA, 2011) Se debe promover un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones de esta forma tendremos un buen clima en la institución educativa.

1.1.2. Dimensiones del Clima Institucional

1.1.2.1. La comunicación

La comunicación es un componente que asocia y consolida los fines comunes que persiguen los centros de enseñanza, de tal modo que el nexo comunicativo y el caudal de información hará que se logre mayores niveles de acuerdo entre sus integrantes, a fin de que ellos se sientan identificados con la institución y aumenten sus capacidades. (CARNICERO, La comunicación y la gestión de la informacion en las instituciones educativas., 2005)

Desde enfoque de la participación institucional para (O´SULLIVAN, 1996) señala que "La comunicación es entendida universalmente como un proceso social esencial. A nivel biológico esto es muy claro: incomunicarse es morir. Para el hombre, la comunicación es la vía por la cual adquiere humanidad individual y mantiene y desarrolla sus relaciones" (p. 43).

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 que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización. (MARTÍN BRIS, Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden., 1999)

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, pero a la vez la comunicación es un arma de doble filo bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización. (FISCHMAN, 2000)

1.1.2.2. La Motivación

Son las ansias 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, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. (ROBBINS, 1987)

(CHIAVENATO I. , 2004) determina la motivación como un "Proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Ésta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente" (p. 313).

Hay tres elementos esenciales que miden el nivel de motivación como el grado de esfuerzo o entusiasmo. Asimismo, el rumbo bien encaminado de tal esfuerzo y por último con que tenacidad va mantenerse el individuo en lograr su objetivo. (ROBBINS, S.; JUDGE, T.;, 2009)

La motivación puede ser comprendida también desde punto de vista laboral como "todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma. o a tener intención de ello,

siendo el proceso para despertarla acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad" (PERLINES, 1996)

1.1.2.3. La Confianza

(COOPER, R.; SAWAF, A.;, 1997) la definen como "una fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros como el radio de un círculo que llega a todos los integrantes de nuestro equipo, departamento, división o toda la compañía" (p. 90).

La confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentirnos confiados y transmitimos esos deseos a los demás a fin se esperar la misma la reciprocidad. Y sí esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el dialogo franco y sincero. (COOPER, R.; SAWAF, A.;, 1997)

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. En 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. (MARTÍN BRIS, Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden., 1999)

1.1.2.4. La participación

(CATAÑO, C.; WANGER, E.;, 2002) nos dice: "implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa" (p. 28).

Una manera para incrementar la participación dentro de la actividad académica a fin de obtener mejores resultados. Se logra mediante una mejor armonía en tareas y planes dentro del institución, otra manera es que los docentes deben compartir sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de

evaluación. También afirmar que se deben promover actividades de reforzamiento académico de parte docente con el alumnado. (ZABALZA, 2007)

CONCLUSIONES

1. El clima institucional es la forma en que los miembros de una organización perciben y caracterizan su entorno siendo un aspecto influyente de la satisfacción y retención, así como la eficacia institucional y el éxito en la educación.
2. Es importante obtener un clima institucional favorable porque se convierte en un factor determinante en la eficiencia y eficacia del personal que labora en una institución, eleva los niveles de productividad, proporcionando además un clima de trabajo armonioso, permitiendo el óptimo desarrollo del trabajo en equipo orientado al logro de objetivos dirigidos a un servicio de calidad.
3. El Clima Institucional es uno 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.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, fomentar cursos de capacitación sobre estrategias de mejoramiento de toda organización para mantener un clima institucional agradable donde se pueda trabajar. En ese sentido se deben establecer políticas para unas excelentes relaciones personales, para que la comunicación contribuya al proceso de socialización entre todos.
2. A las Docentes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, generar conocimientos sobre el clima institucional como temas transversales.
3. A los Estudiantes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, aprender de modo teórico y demostrar en la práctica conocimientos sobre cómo obtener un clima institucional agradable y así se pueda obtener un desempeño eficiente por parte de los docentes.

Referencias Bibliográficas

CARNICERO, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la informacion en las instituciones educativas.* (Quinta ed.). Madrid: Praxis. Recuperado el 7 de Abril de 2019

CATAÑO, C.; WANGER, E.;. (2002). *¿Es posible imaginar una escuela para todos?. En G. Frigerio…[et al.]. Educación ciudadanía y Participación Transformar las prácticas. El enfoque de resiliencia.* Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

CHIAVENATO, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones.* México: International Thomson S.A. Recuperado el 8 de Abril de 2019

CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* Bogotá, Colombia: Mac Graw Hill.Interamericana, S.A.

CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* Bogotá, Colombia: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

COOPER, R.; SAWAF, A.;. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones.* Bogotá: Norma.

COOPER, R.; SAWAF, A.;. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones.* Bogotá, Colombia: Norma.

FISCHMAN, D. (2000). *El espejo de un líder.* Lima, Perú: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

MARTÍN BRIS, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden.* (Segunda ed.). Madrid, España. Obtenido de www.uab.cat/ pub/educar/ 0211819Xn27 p103.pdf

MARTÍN BRIS, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden.* (Segunda ed.). Madrid, España. Obtenido de www.uab.cat/ pub/educar/ 0211819Xn27 p103.pdf

O´SULLIVAN, J. (1996). *La comunicación humana: grandes temas contemporáneos de la comunicación.* (Tercera ed.). Caracas: Univerdidad Católica Andres Bello (UCAB).

ONETTO, F. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia.* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Novedades educativas.

PERLINES, F. (1996). *Análisis socio - laboral de la provincia de Toledo.* Salamanca, España: Univ de Castilla La Mancha. Obtenido de // books.google.com.pe?isbn=8487100414

PUCP, C. (2007). *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa.* Lima, Lima, Perú: CISE PUCP.

ROBBINS, S. (1987). *Comportamiento Organizacional.* (Tercera ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

ROBBINS, S.; JUDGE, T.;. (2009). *Comportamiento organizacional.* (13 ed.). México: Pearson educación.

SEGREDO, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 389.

SILVA, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro.* Cantón Huaquillas: Universitaria. Obtenido de www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

ZABALZA, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional.* (Segunda ed.). Madrid, España: Narcea S.A.