

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por ley N°30220)



FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

TRABAJO DE INVESTIGACION

**CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
EDUCACIÓN PRESENTADO POR:**

PRIETO RAMIREZ, PEGGY MARICEL

QUISPE DIAZ, RUTH MELODY

HUANCAMELICA,

PERÚ 2017



A mis padres, por su infinito amor, comprensión e inculcarme el valor de la perseverancia.

Melody

A mi familia, por el apoyo incondicional que día a día me brindan.

Peggy.



ASESORA: MG.OLGA VERGARA MEZA

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre el clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario. El método utilizado en la presente investigación fue de tipo inductivo-deductivo, el tipo de estudio fue básica o pura cuantitativo de nivel descriptivo. El clima institucional es una variable clave en el desempeño de una institución porque, se vive y afecta a todos los aspectos de la institución educativa. Además, es clave para el éxito de una institución porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus docentes. Por ello, las instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima institucional.

Por todo lo mencionado, podemos concluir que las dimensiones, los factores y las teorías del clima institucional son factores que intervienen en una buena interacción y convivencia en las instituciones educativas del nivel secundario

Palabras Claves:

Clima institucional, comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo monográfico de carácter cuantitativo cuyo título es

“CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO”.

Tiene como objetivo analizar el clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario, así mismo nos planteamos la hipótesis general: “las dimensiones, los factores y las teorías del clima institucional serán factores que intervienen en una buena interacción y convivencia en las instituciones educativas del nivel secundario.

CLIMA INSTITUCIONAL

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

IMPORTANCIA

Facilita y promueve el cambio institucional, para responder a los continuos complejos que se producen en el contexto social y educativo.

Nuestro trabajo de investigación consta de cuatro capítulos:

En **el capítulo I**, hace referencia al problema que hemos detectado en la Institución Educativa a través de la experiencia profesional, asimismo, se hace el planteamiento, formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

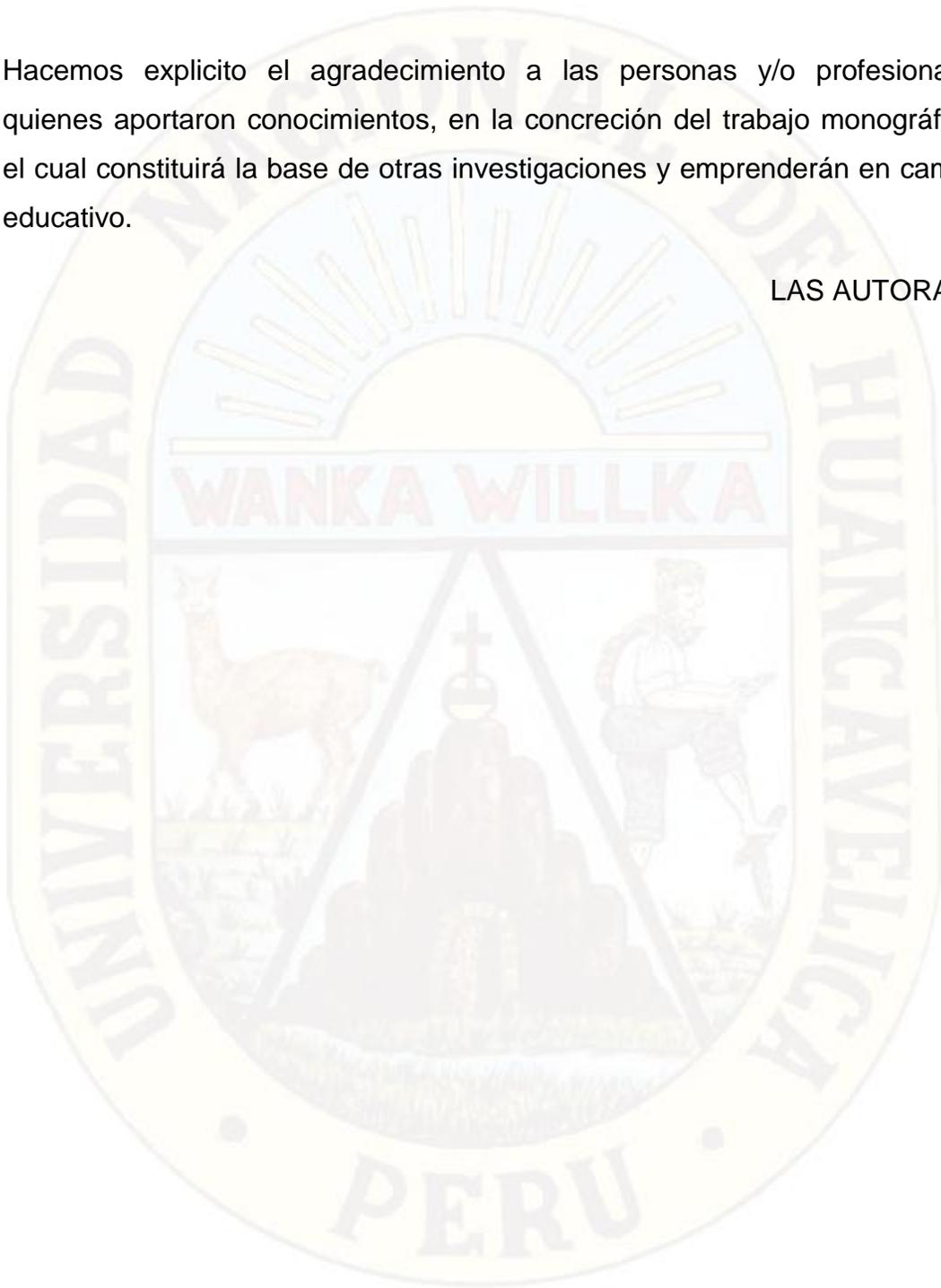
En **el capítulo II** hace referencia al marco teórico, que comprende, los antecedentes internacionales, nacionales y locales, como también todas las teorías y conceptos sobre nuestra variable de estudio. También tenemos la

formulación de las hipótesis, definición de términos de las variables.

Por último, presentamos las conclusiones y sugerencias del trabajo monográfico.

Hacemos explícito el agradecimiento a las personas y/o profesionales quienes aportaron conocimientos, en la concreción del trabajo monográfico, el cual constituirá la base de otras investigaciones y emprenderán en campo educativo.

LAS AUTORAS.



INDICE

PORTADA
DEDICATORIA
A ASESORA
RESUMEN
INDICE
INTRODUCCIÓN

.CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Descripción del problema	De 9
1.2.	Formulación del problema	Fo 11
1.3.	Objetivos	O 11
1.3.1.	General	G 11
1.3.2.	Específicos	11
1.4.	Justificación	Ju 11
1.5.	Limitaciones del estudio	Li 12

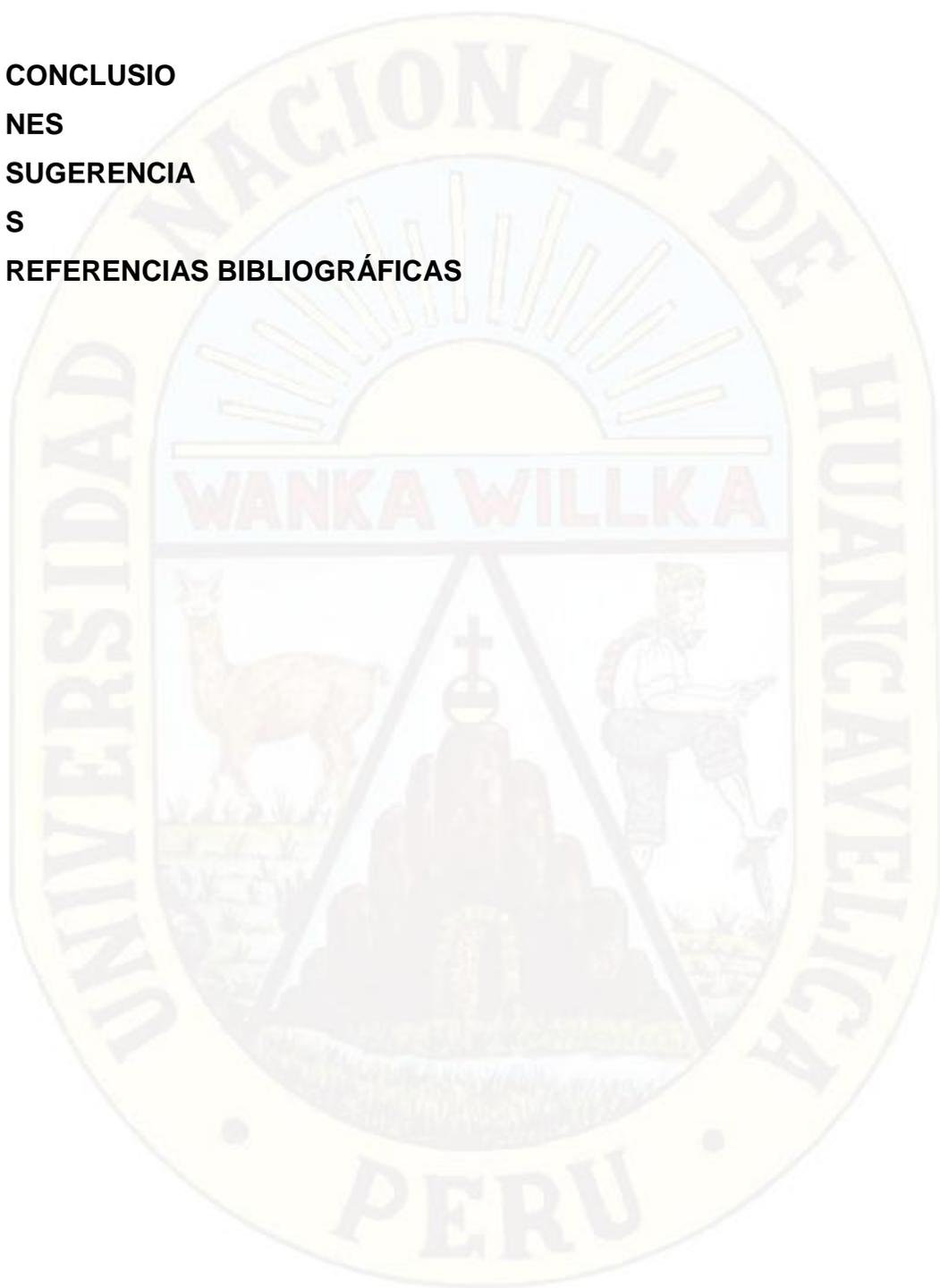
CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	14
2.2.	Bases teóricas	18
2.2.1.	Clima institucional	Cli 18
2.2.2.	Importancia del clima institucional	Im 20

2.2.3.	Di
menciones del clima institucional	21
2.2.4.	Fa
factores que intervienen en el clima institucional	22
2.2.5.	Te
teorías que fundamentan el clima institucional	25
2.3. Formulación de hipótesis	27
2.3.1 .General	27
2.4.	Va
Variable de estudio	27

**CONCLUSIO
NES
SUGERENCIA
S
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Una respetable cantidad de países del orden mundial coinciden en que la escuela, presenta por su estructura organigramática y por su distribución témpora - espacial zonas débiles en las que se suelen manifestar situaciones que afectan el clima institucional. Nos referimos a la forma y estilo con que se relacionan los agentes educativos entre ellos mismos y los demás agentes de la institución, lo cual da como resultado el tipo de clima que reina en la institución educativa; lo cual se refleja como clima institucional, que debe ser adecuado para la buena marcha de la institución; esto se manifiesta en un gran deseo de transformación y de una certera convicción en que convivir es un aprendizaje esencial para poder crecer con equilibrio y lograr vivir en sociedad sin sometimientos ni anarquías (Davís y Thomas, 1999).

En el Perú, la temática del clima institucional es considerada, dentro del proceso de educación, como un contenido transversal básico en todos los niveles de enseñanza. El Estado impulsa a las Instituciones escolares a revisar su manera peculiar de aprender a convivir, y a la búsqueda de un orden propicio para el desarrollo armónico de la tarea pedagógica (DCN, 2009).

Al lado de las constantes críticas a los resultados de nuestro servicio educativo, la búsqueda de la calidades hoy una tarea que se debe asumir responsablemente, a partir de un estudio preciso de la entidad de la cual se forma parte como agentes principales, en este caso, la incidencia del clima institucional en el aprendizaje (PEN al 2021).

La institución educativa en estudio está conformada por grupos de personas en la cual se producen interacción de relaciones variadas y específicas llamada clima institucional estas constituyen un factor fundamental a tener en cuenta para poder

lograr una calidad al servicio educativo, encontrando que las relaciones humanas no son cuidadas se rompen, que lejos de ayudar, decaen la imagen de la institución no permitiendo su crecimiento, por otro lado el liderazgo no es asumida de manera adecuada, la discrepancia por el trabajo ya sea normativo o en el estilo de gestión genera la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la dirección, faltándole promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, los docentes no reciben los cursos de actualizaciones, no hay talleres creando un ambiente inadecuado no óptimo para el desarrollo que estarían perjudicando a los estudiantes y todos los entes involucrados en el proceso educativo.

En la I.E. “Los Libertadores” del nivel secundario el deterioro de las relaciones humanas entre docentes y directivo se ve reflejado en una deficiente comunicación y falta de liderazgo, así como desacuerdos que generan conflicto y ruptura de relaciones entre docentes creando un malestar y crisis en la comunidad magisterial afectando negativamente el desarrollo de la institución.

De continuar o agudizarse esta situación, la institución podrá verse envuelta en problemas de carácter administrativo, pedagógico y de gestión en general, afectando de manera principal a los estudiantes, quienes no se dan cuenta tal vez en forma directa del problema. Asimismo, La imagen de un buen prestigio ganado, se irá deteriorando poco a poco, con la consiguiente deserción de los estudiantes a otras entidades.

Por esta razón, surge la necesidad de estudiar el clima institucional desde la perspectiva del docente. Actualmente se reconoce que un buen clima institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad, de tal manera que todo aquello que

apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si se pretende alcanzar la ansiada calidad educativa

En tal razón el problema queda planteado de la manera siguiente:

1.2. Formulación del problema

¿Cómo es el clima institucional en las instituciones educativas?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Analizar el clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario.

1.3.2. Específicos

O.E₁ Describir las dimensiones sobre el clima de las instituciones educativa del nivel secundario

O. E₂ Describir los factores del clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario.

O. E₃ Describir las teorías que fundamentan el clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario.

1.4. Justificación

Justificación práctica: se justifica porque los resultados del presente estudio brindarán información relevante; lo cual permitirá la revaloración del clima institucional w como factor fundamental de la actividad educativa. Asimismo, servirá para diseñar y aplicar programas de optimización de las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución educativa, con el propósito de contribuir al éxito de la administración, la ejecución de los proyectos de innovación y la calidad educativa. Asimismo, justifica la investigación por el beneficio que se obtendrá en el personal directivo, docentes y comunidad; lo que a su vez repercutirá en la institución educativa en general.

Justificación Teórica: La investigación se justifica pues el conocimiento teórico sobre la variable estudiada, servirá para impulsar un clima institucional apropiado y acorde a la calidad educativa que se desea brindar. También permitirá formular recomendaciones a las autoridades de la Institución Educativa. Además, consolidará la importancia de las relaciones interpersonales para el logro de la calidad educativa, que repercutir beneficio de los estudiantes.

Justificación metodológica: Esta investigación se justifica porque pondrá de manifiesto los enfoques teóricos relacionadas al clima institucional y también se verá la utilidad de los instrumentos que se utilizaran en esta investigación, así como el conjunto de procedimientos o técnicas que se apliquen desde la recolección de datos hasta su procesamiento y presentación de los resultados para luego dar la solución de los objetivos que inquietan esta investigación.

1.5. Limitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación está propenso a la influencia de algunas limitaciones como:

a) Limitaciones metodológicas:

Por la naturaleza de la investigación descriptiva, las conclusiones a las que llegue no podrán establecer relaciones de causalidad.

No se podrá manipular ninguna de las variables en estudio, solo se recogerá información de ellas, tal como estén.

b) Limitaciones bibliográficas y de asesoría.

No se hallan referentes locales referidos al tema de investigación. No se cuenta a la fecha con el apoyo de asesores

permanentes y especializados en los temas relacionados a las variables, por lo que tiene que recurrirse a especialistas de la ciudad de Lima.

c) Limitaciones operativas

La investigación es auto sostenido, no se cuenta con subvención, por lo que el factor económico es significativo.

El acceso a los datos puede presentar cierta resistencia, puesto que algunas instituciones educativas no brindan información fácilmente, son muy sensibles cuando se trata de aplicar algún instrumento de recolección de datos, toda vez que suponen que dicha información puede ser utilizada para fines evaluativos o sancionadores, etc.

CAPÍTULO II

MARCO

TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

En la revisión de antecedentes, relacionados a la investigación se presentan estudios internacionales y nacionales sobre el clima institucional y otros programas que aportan significativamente con nuestro trabajo.

Internacionales:

Lozado (2013), realizó una investigación denominada impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa Maria Auxiliadora de Riobamba. El enfoque de esta investigación es mixto, es decir cuantitativo y cualitativo. Al hablar de clima institucional, en este trabajo se pretende describir el clima institucional de la UEMAR, los factores que intervienen y cómo se relaciona con el liderazgo que ejercen los miembros de la comunidad educativa. Se evidenció que el clima institucional es óptimo en la medida en que se ejerza un liderazgo motivador, estimulador y persuasivo y, se vuelve débil ante la poca participación de estudiantes, docentes y padres de familia en las planificaciones institucionales.

Además, Giselle (2013), realizó una investigación denominada incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. El presente estudio se trata de una investigación descriptiva con un abordaje cualitativo acerca de la incidencia del estilo de gestión escolar del equipo de conducción en el clima institucional, percibido por los directivos y docentes de una escuela de nivel secundario. El

trabajo de campo se llevó a cabo en una institución educativa, de gestión privada de la provincia de Buenos Aires. El diseño se establece sobre la base de la comparación de los resultados obtenidos en las entrevistas a los directivos y docentes de la institución seleccionada. Los resultados permiten identificar que existen aspectos relevantes

relacionados al estilo de gestión escolar que condicionan el clima en la institución; entre ellos se encuentran la organización, claridad de normas y funciones, liderazgo, delegación de tareas, la conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. Asimismo, las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos, son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

También, Silva (2011), realizó una investigación denominada 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. Que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. La muestra fueron los miembros del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Por último, Díaz y Caligiori (2007), en su tesis denominada "El Clima organizacional y el desempeño de los docentes en la universidad de los Andes" esta investigación se realizó en Venezuela en las escuelas de enfermería, nutrición y medicina, el estudio del caso encontró que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5

ubicándose esto en la categoría de desacuerdo en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencia significativa entre medicina y enfermería inherente a la variable desempeño docente, aunque si con nutrición lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Este estudio se realizó en una población

de 311 docentes y con una muestra de 86 docentes se utilizó como instrumento la encuesta con 5 categorías de respuesta, concluyendo esta investigación en que existe necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Nacionales:

Crespin (2012), realizó una investigación titulado clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. La investigación fue de tipo descriptivo simple tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa pública de la región Callao. La muestra, de tipo disponible estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario Clima Organizacional Para Docentes, de los autores George Litwin y Robert Stringer; que evalúa dimensiones del clima organizacional. El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 25 docentes. Los resultados mostraron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Además, Mendoza (2011), realizó una investigación titulada relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9

- Callao. La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la RedN°9- callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacionar. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un

cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados:

- A nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. A nivel específico, existe una relación alta o significativa entre

comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524).

También Elera (2010), realizó una investigación titulada gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao. La presente investigación tiene como propósito identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. Se utilizó un diseño descriptivo correlacionar. En la muestra participaron un total de 148 alumnos de 5o de secundaria y sus padres, y el total de docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger sus percepciones respecto a las variables mencionadas. Del tratamiento estadístico se concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0.000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo, comprobándose las hipótesis.

Por otro lado, Silva (2009), realizó un estudio de tipo descriptivo titulado Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la Amazonía peruana, con la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional; la muestra estuvo conformada por 30 docentes y 20 administrativos seleccionados aleatoriamente y el instrumento que se utilizó fue una ficha de encuesta. En dicho estudio se concluyó que la satisfacción laboral y el clima organizacional grato constituyen factores importantes

en el desempeño laboral, preservación de los logros institucionales y en la salud mental del personal tanto administrativo como docente.

Así mismo Berrocal (2007), realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, titulado El clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto perteneciente a la región Callao. La muestra estuvo constituida por 272 personas; las técnicas utilizadas fueron dos cuestionarios con preguntas cerradas; la primera para medir la variable independiente (clima institucional) y la segunda para medir la variable dependiente (servicio educativo). En dicho estudio se concluyó que, según la percepción de los trabajadores de la institución, la identidad institucional y el servicio educativo; así como las relaciones interpersonales y la dinámica institucional se encuentran en un nivel predominantemente medio. Por otro lado, según la percepción de los alumnos el servicio educativo brindado es regular, lo cual es reconocido por docentes, administrativos y personal directivo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

Las definiciones de clima en las organizaciones son numerosas y variadas.

Pose (2006), señaló que el clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas u otros.

Sandoval (2004), sostiene que el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y

de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de

conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Pulido (2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

Alves (2000), manifiesta que el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de 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 (p.124).

Martin (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 que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela, (p.103).

Gibson y sus colaboradores (1984) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada

institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

2.2.2. Importancia del clima institucional

Fernández (2004), determinó la importancia del clima institucional porque permite intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones del sistema educativo, entre otros, El conocer el clima institucional de la institución y determinar los factores que lo determinan, debe ser un proceso que se realice periódicamente, para poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada y de esta manera mantener un clima institucional adecuado, que favorezca el rendimiento en la formación académica.

Las autoras consideran lo importante del clima institucional en las instituciones y ponemos de manifiesto la incidencia que genera en el desempeño, productividad y el rendimiento académico de los estudiantes. De allí que se pueden generar alternativas que pudieran apoyar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo nacional.

Se hace de manifiesto la preocupación para que en nuestra patria, los directores, docentes, administrativos y padres de familia aporten herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de las instituciones educativas en los cuales ejercen su labor. Asimismo, se hace

votos para que los resultados de esta investigación, a través de las recomendaciones lleguen a las autoridades educativas y decidan en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere

lugar para que las instituciones educativas, tenga una imagen óptima y acogedora.

2.2.3. Dimensiones del clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

A. Comportamiento institucional: En Instituciones sociales (1998) manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento .institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

B. Capacidad organizacional: Lusthaus y otros (2002).

Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la

forma como se rige una organización y sumisión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para Robbins(2009) “(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10).

C. **C.Dinámica institucional** Nava, (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución.

2.2.4. Factores que intervienen en el clima institucional

A pesar de no tener una homogeneidad por la diversidad en la clasificación de los factores, se estima conveniente asumir los cinco factores que se determinaron para la medición del clima institucional hecho por Palma (2004) y que han sido contextualizados por los actores de la tesis y que fueron los siguientes:

A. **Autorrealización:** es la apreciación del docente o estudiante con respecto a las posibilidades que el contexto educativo favorezca el desarrollo personal y social contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Maslow (1993) define la autorrealización como la realización creciente de

las potencialidades, capacidades y talentos; como cumplimiento de la misión -o llamada, destino, vocación-; como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona.

B. Involucramiento: es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la institución educativa. El involucramiento en el proceso educativo se refiere a las actitudes de los estudiantes hacia el colegio, sus relaciones interpersonales dentro de la institución y su disposición hacia el aprendizaje. Se expresa mediante el sentimiento de conexión y la participación en las diversas actividades escolares. Implica que los alumnos participen en actividades académicas y no académicas, que tengan amistades en el colegio y buenas relaciones con docentes, que desarrollen un sentido de pertenencia y que se identifiquen con la institución y los valores por los que esta se rige; implica también que sientan aceptación, inclusión y apoyo de las demás personas en la institución educativa. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, 2005; Willms, 2003).

C. Monitoreo y Supervisión: Monitoreo es el proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa; por otro lado, la supervisión, vienen a ser las apreciaciones de funcionalidad y significación de los docentes en la supervisión dentro de la actividad diaria que realizan los estudiantes en tanto relación de apoyo y orientación para las

tareas que forman parte de su desempeño diario. El propósito de la supervisión escolar, en palabras de Salcedo (2002), consiste en establecer una unidad de esfuerzos en las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. La acción supervisora permitirá el cumplimiento

de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación. La complejidad de la gestión supervisora en la escuela básica regular, requiere hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los procesos enseñanza - aprendizaje, para tomar decisiones y estrategias sobre la base del análisis del entorno y observación del avance de los objetivos, como también reportar resultados cuantitativos y cualitativos a través de un sistema de difusión a los involucrados.

D. **Comunicación:** es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la institución educativa como con la atención a usuarios de la misma. Ibarra (1988), también precisó que la comunicación es un proceso de integración entre las personas en el cual se expresan sus cualidades psicológicas y en el que se forman y desarrollan sus ideas, representaciones y sentimientos u otros. Cada persona tiene su sistema propio de comunicación en función de sus actitudes, sus orientaciones respecto a si misma y hacia los demás, su trabajo, la organización general de su vida y todo un conjunto muy complejo de factores.

E. **Condiciones de estudio:** es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, pedagógicos, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas educativas encomendadas. Las condiciones de estudio facilitan o dificultan a la vez de ponernos a estudiar. Un ambiente externo adecuado, un lugar de estudio idóneo y un ambiente familiar agradable son necesarios para poder estudiar de una manera provechosa y

eficaz. Así, también será necesario un buen ambiente docente que apoye el esfuerzo, una buena planificación y sobre todo una gran voluntad de estudio.

2.2.5. Teorías que fundamentan el clima institucional

A. Teoría De X y Y

McGregor(1960), observó que el comportamiento del líder frente a sus subordinados depende de lo que el líder piense de ellos. Según esto se utilizará un estilo u otro de liderazgo. Identifico dos posiciones extremas w que denominó Teoría “X” y Teoría “Y”

El estilo de dirección aplicable a la Teoría X: La dirección ante personas de estas características ha de estar basada en un estilo de dirección autoritario con autoridad formal delimitada, donde la dirección señala a cada uno lo que debe hacer y cómo hacerlo, marca los tiempos de realización del trabajo, dicta unas normas estrictas a seguir, consiguiendo que los trabajadores hagan los esfuerzos necesarios para evitar ser sancionados (No se motiva, no se delega responsabilidades, no son participativos,...).

El estilo de dirección aplicable a la Teoría Y: El estilo de dirección que se dará en este caso, es una dirección participativa y democrática que proporcionara las condiciones para que las personas puedan alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los objetivos de la empresa. Los directores deben dar confianza, información y formación, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones, así como en la negociación de los objetivos a conseguir. Se delegan responsabilidades. La Teoría Y es difícil de aplicar en trabajos de producción en masa si bien es fácil de aplicar trabajos de dirección y profesionales.

Según podemos observar en la, actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como:

actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus

programaciones y si reciben capacitaciones, continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio.

Dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones.

B. Teoría de las necesidades motivadoras

En relación a la teoría de las necesidades Stephen y Timothy(2009) indica que McClelland considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación.

- Necesidad de logro (nLog): Es el impulso por sobresalir por obtener un logro en relación de su lucha por el logro, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas.
- Necesidad de poder (nPod): Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos, son competitivos, dinámicos, valoran el prestigio el status.
- Necesidad de afiliación (nAfi): Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, necesidad de pertenencia a un grupo social, familiar, de afecto.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 .General

Las dimensiones, los factores y las teorías del clima institucional serán factores que intervienen en una buena interacción y convivencia en las instituciones educativas del nivel secundario.

2.4. Variable

2.4.1. Definición

Conceptual Clima

institucional:

Gibson y sus colaboradores (1984) afirman que en el clima institucional las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e ínter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

2.4.2. Definición

operacional Clima

institucional:

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura para la cual, se aplicó un

cuestionario a los docentes de la institución educativa, con la finalidad de recoger opiniones sobre el clima institucional, tomando como dimensiones: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional; cuyo promedio reflejó el Clima Institucional en la Institución Educativa.

CONCLUSIONES

1. El clima institucional es una variable clave en el desempeño de una institución porque, se vive y afecta a todos los aspectos de la institución educativa. Además, es clave para el éxito de una institución porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus docentes. Por ello, las instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima institucional.
2. Las dimensiones, los factores y las teorías del clima institucional son factores que intervienen en una buena interacción y convivencia en las instituciones educativas del nivel secundario
3. El comportamiento institucional, la capacidad organizacional ya dinámica organizacional son dimensiones que permiten medir el clima institucional educativo del nivel secundario.
4. La autorrealización, el involucramiento, la comunicación, el monitoreo -supervisión y condiciones de estudio los factores preponderantes que intervienen de forma positiva o negativa en el clima institucional de las instituciones educativas de secundarios.
5. Según la teoría de las necesidades motivadoras y la teoría de X// y los directores utilizan un estilo u otro de liderazgo para fomentar un clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario.

SUGERENCIAS

1. Se debería dictar talleres frecuentes de relaciones humanas para mejorar el clima afectivo en el personal jerárquico, administrativo y docente que contribuya a mejorar el clima institucional de toda la comunidad educativa.
2. Se debería crear un ambiente adecuado de confraternidad para así mejorar las deficiencias de relación entre los miembros de la comunidad educativa, ya que manteniendo un buen clima institucional mejoraría la calidad educativa.
3. Se sugiere incrementar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación con la institución y sus objetivos lo cual lo convierte en institución de calidad.
4. El Ministerio de Educación a través de sus diferentes órganos desconcentrados debe de programar capacitaciones en el campo de la gestión institucional y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, de manera que se desarrolle un buen clima institucional donde se puedan desarrollar, organizar y planificar diversos programadas y actividades más eficaces.
5. Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje.

Escuela de postgrado Universidad César Vallejo. Trujillo.

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

Berrocal, S. (2007). El Clima Institucional y la Calidad de Servicio Educativo ofertado por las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao. (Tesis de maestría). UNE, Lima, Perú.

Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba.(Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.

Crespín, A. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao.(Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Davis y Thomas, (1999). Escuelas eficaces y profesores eficientes, España.

Díaz de Sosa, J. y Calígiori, I; (2011) Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula: estudio de un caso. (Tesis de Maestría) Universidad de Venezuela.

Elera, R. (2010).Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao.(Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Fernández, A. (2004).Clima institucional en las escuelas: un enfoque

comparativo para México y Uruguay; México.

Gibson y sus colaboradores (1984) Clima organizacional. Recuperado desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula.shtml>.

Giselle.V. (2013). Incidencia del esttulo de gestión escolar en el clima institucional. (Tesis de licenciatura). Facultad de investigación y desarrollo educativos. Universidad Abierta Interamericana. Rosario, Buenos Aires.

Hernández, Fernández y Baptista (2007). Metodología de la investigación científica. México D.F.: Edit. Me Graw Hill. .

Ibarra, L. (2006). Comunicación: Una Necesidad de la Escuela de Hoy. Facultad de Psicología

- Universidad de la Habana. Recuperado en. http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/comunicacion_escuela.shtml

Instituciones sociales (1998).Desarrollo de las instituciones. Salamanca. Recuperado desde <http://html.rincondelvago.com/instituciones-sociales.html>

Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional. Un marco para mejorar elDesempeño.Otawa.Recuperado desde

[http://www.lne.gub.uy/variados/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN 0109-pdf](http://www.lne.gub.uy/variados/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109.pdf)

Nava, H. (2009).Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez,Colima. 28 de septiembre de 2009. Recuperado desde [www.buenastareas.com/Comportamiento- Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/Comportamiento-Institucional/447744.html)

Maslow, A. (1993). El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser (10 a. ed.).

Barcelona:

McGregor, D: (1960). El lado humano de las organizaciones. Recuperado desde <http://www.gestion.org/economia-empresa/gestion-administrativa/30044/las-teorias-x-y-y-en-administracion-de-empresas/>

- Martin, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2a Edic.) España- Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - Ca//ao. (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2009). Diseño curricular nacional de educación básica regular. Lima Perú.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2005). Informe PISA 2003. España: Santillana.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Lima: Fac. Psicología URP
- Pontificia Universidad Católica de Perú (2007). Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. CISE, Lima, Perú.
- Pose, G. (2006). Clima institucional. Caracas - Venezuela.
- Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2006). La educación que queremos para el Perú.
Consejo Nacional de Educación. Lima. Perú.
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.
- Robbis, s(2009). comportamiento organizacional. Mexico: Printice hall, Octava edición. Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños de investigación científica. Lima: Edit.
Mantara.

Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional.
Hitos de Ciencias Económico Administrativas.

Salcedo, G. (2002). Estilos Directivos en la Educación. México: Editorial Siglo XXI.

Silva, H. (2009). Medición del Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Trabajadores Docentes y no Docentes de la Facultad de medicina de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Tesis Disponible en:

<http://www.unapiquitos.edu>.

[pe/oficinas/iiunap/archivos/2009/medicina/ArtCientificoDr% 20Hermann%20Silva.pdf](http://www.unapiquitos.edu.pe/oficinas/iiunap/archivos/2009/medicina/ArtCientificoDr%20Hermann%20Silva.pdf) [Consulta: 15 junio 2016].

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. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Tamayo y Tamayo, M. (2008). El Proceso de la Investigación científica. (4ª ed.). México: Editorial Limusa.