



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
TITULACIÓN

El Clima Organizacional en las instituciones educativas

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:

BACHILLER EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

AUTOR:

Juan Carlos Mesías Jiménez

ASESOR:

Mgtr. José Omar García Tarazona

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ
2017

ACTA DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL JURADO

El Jurado encargado de evaluar el trabajo de investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: MONOGRAFÍA

Presentado por don (a)

Juan Carlos Mesías Jiménez

Cuyo Título es:

**El Clima Organizacional
en las instituciones educativas**

Facultad: EDUCACIÓN E IDIOMAS

Programa: PCU

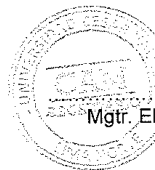
Lima 21 de abril de 2017

Se recomienda levantar las siguientes observaciones:

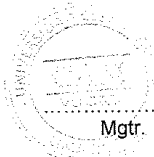
.....
.....
..... *Mejorar la redacción*
.....
.....
.....



Dr. Hernán Cervantes Lino Gamarra
PRESIDENTE



Mgtr. Elvira Emperatriz León Torres
SECRETARIA



Mgtr. José Omar García Tarazona
VOCAL

Nada sobre esta tierra puede
detener al hombre que posee la
correcta actitud mental para
lograr su meta. Nada sobre esta
tierra puede ayudar al hombre
con la incorrecta actitud
mental.

Thomas Jefferson

A Dios por la vida

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor por su orientación y paciencia en este camino tan arduo que es la investigación. A mi familia por su apoyo y comprensión en esta meta profesional.

RESUMEN

En la presente monografía se explica el trabajo realizado al comportamiento de las personas en un lugar de trabajo, en este caso orientado a instituciones educativas.

El clima laboral es uno de los puntos que está influenciando grandemente en el rendimiento del trabajo, y esto va a generar como consecuencia la disminución de la calidad, que a su vez va a repercutir en el alumnado.

Distintas teorías desde muchos años atrás han estudiado el comportamiento del personal dentro de las empresas o instituciones y se enfocan con mucho sustento para que los encargados de dirigir puedan tomar como guía estas recomendaciones, sin embargo, esto no se aplica en las instituciones educativas y por muchos años no se le dio la debida importancia. Si hacemos una comparación con empresas que brindan servicios o expiden productos encontraremos que son similares ya que en este caso el producto final viene siendo la formación del estudiante y es por ello que se necesita conocer el clima laboral de las instituciones educativas y sobre la base de ello generar su perfeccionamiento o retroalimentación dependiendo del estado en que se encuentren.

PALABRAS CLAVES: CLIMA, TEORIAS, ORGANIZACIONES, CARACTERISTICAS, IMPORTANCIA, HUMANISTAS, ESTRUCTURALISTAS, ESCUELAS, SUSTENTAN

ÍNDICE

	pág.
Epígrafe	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Índice	vi
Introducción	vii

CAPÍTULO I

TEORÍAS, DEFINICIONES.

1.1 Teorías del clima en las organizaciones	10
1.2 Definiciones del clima en las organizaciones	12

CAPÍTULO II

TIPOS Y CARACTERÍSTICAS

2.1 Tipos de clima en las organizaciones	17
2.2 Características del clima en las organizaciones	18

CAPÍTULO III

IMPORTANCIA

3.1 Importancia del clima en las organizaciones	23
Conclusiones	25
Referencias	26

INTRODUCCIÓN

Las definiciones sobre clima organizacional se remontan a muchísimos años atrás, donde diversos investigadores fueron encontrando teorías y definiciones sobre este tema a raíz del ambiente laboral generado en las organizaciones compuesta por seres humanos, ya que estos se diferencian de las máquinas y equipos, por ser más complejos, su manera de pensar, sus creencias, percepciones, etc., todo ello entre muchas personas conviviendo en el lugar de trabajo iban generando diferentes factores que involucraban retrasos en la producción y estas diferencias suscitadas no eran fáciles de reconocer y a la postre tampoco fáciles de solucionar.

El clima organizacional es uno de los puntos que están influenciando grandemente en el rendimiento del trabajo, y esto pues crea como consecuencia la baja en la calidad tanto si son elaboración productos o prestación de servicios.

Se sabe que el clima es una variable donde intervienen el ser humano como agente latente y el ambiente, que es el lugar donde se desarrollan los trabajos, entonces se conoce que la realidad de las instituciones en este caso el de las educativas no se han enfocado debidamente en este factor clima organizacional y de ahí se desprende los distintos episodios dados en la interna de un colegio, ya que al no tener una convivencia llevadera y correcta, se descarrilaba la posibilidad de la consecución de objetivos.

El objetivo de este trabajo monográfico es mostrar teóricamente los episodios e investigaciones sobre el clima organizacional, concepto, importancia y los tipos de clima organizacional que hay en una organización.

He desarrollado tres capítulos para de alguna manera englobar lo que se quiere transmitir con este tema. El primero se enfoca propiamente en, las teorías y conceptos,

mencionando investigaciones y las teorías que sobresalen, de ello puedo mencionar la de Fayol, Likert entre otros como pioneros en trabajar sobre este tema. El segundo describe que tipos de clima existen, además de mencionar sus características y luego se hace una comparación entre ellos y así poder rescatar lo más resaltante de cada uno. Por último, en el capítulo tres hablamos de cuál es la importancia de este tema y como están las instituciones educativas en el desarrollo organizacional, aquí permitirá hacer un análisis y realizar un *feedback* en los procesos, hacer modificaciones, tanto al personal docente, no docente y como está desarrollándose la organización.

La idea es hacer conocer lo muy importante que puede ser el clima organizacional y así podrá aportar con un granito de arena dentro de las instituciones educativas.

CAPÍTULO I
TEORIAS, DEFINICIONES.

1.1 Teorías del clima en las organizaciones

Miles de teorías sustentan este tema, aquí mencionares las más relevantes para el tema

Martín y Colbs (1998) dicen: que hay tres escuelas que son: estructuralistas, humanistas y socio política y critica.

Los estructuralistas, hablan que el clima aparece a partir de situaciones concretas del contexto de labores, se tiene en cuenta si es grande o pequeño la institución, el tipo de estructura organizativa, de cómo se toma las decisiones, de la tecnología con que cuenta; todos estos considerandos objetivos influyen en la personalidad y comportamiento del trabajador.

La escuela humanista, son enfáticos en afirmar que el clima es producto de interrelación de las personas con sus individualidades con su organización.

La escuela sociopolítica y crítica son férreos defensores de su punto de vista y nos dicen que el clima de una organización involucra a todos los integrantes de esta, es decir donde se tiene en cuenta al ser humano con sus actitudes, su manejo hacia las normas, valores y sentimientos que tienen a su institución.

Dichas corrientes o escuelas referidas por Martin y Colbs son enfáticos y consideran que la persona y sus interacciones son las que determinan el clima en una institución, se diferencian por que toma en cuenta los aspectos y objetivos, concretos; mientras que el segundo fija su atención en la interacción de los seres humanos con sus características peculiares hacia los de la institución; y el ultimo lo relaciona como un producto de las actitudes, normas y valores, sentimiento ante su institución donde labora.

Brunet (2004) aseguro lo siguiente:” que el clima organizacional se desglosa como concepto del resultado de dos escuelas de pensamiento, llegando a ser estas muy prestigiosas en el tiempo, y estas serían, la escuela Gestalt y la funcionalista “(p. 28)

Tener conocimiento del mejor funcionamiento de una institución, siempre fue y es una preocupación latente de muchos investigadores, entonces es ahí como estas escuelas de pensamiento llegan a una conclusión y dan el concepto de clima organizacional.

La escuela Gestalt bajo el trabajo de sus investigaciones apoyan y abrazan la teoría de la organización de la percepción que van a ir expresadas en dos principios fundamentales: el orden es tal como existe y el nuevo orden se crea producto de la integración en el pensamiento.

La escuela funcionalista, apuesta por el sujeto como producto en el pensamiento y en el comportamiento de acuerdo al lugar en que se desenvuelve y a la forma como este se adapta a la institución.

La escuela Gestalt mediante su conclusión asevera que el comportamiento del individuo en el trabajo va a ser producto de cómo él se percibe el lugar de trabajo y además de su entorno, hablan que el trabajador no tendrá otra opción que adecuarse al medio laboral. Los defensores de la escuela funcionalista agregan que las diferencias personales y la interacción con su contexto permitirán crear un clima en una institución. Estas escuelas están enfocándose en llegar a un equilibrio investigando en el centro de labores informándose y así ver los comportamientos que se necesita la organización.

Brunet (1999) habla de una corriente muy importante como, la teoría del clima organizacional del psicólogo Rensis Likert, dicha teoría nos dice que la forma de actuar de los trabajadores se da de acuerdo al trato que el personal jerárquico, directivo brindan al trabajador, de las condiciones y de los recursos que le va a ofrecer la organización aseverando así que la reacción es propia de la percepción.

Según Likert concluyo Brunet que las variables que determinan a una organización y que estos inducen a su percepción y mencionan son tres:

Variables casuales o independientes como: decisiones, actitudes, estructura, estructura.

Variables intervinientes, van a medir la situación interna de la organización como: motivación, rendimiento, identidad.

Variables finales, que vienen como resultado de las variables mencionadas, determinan las fases como: productividad, ganancias, pérdida.

Esta teoría de Likert, así como las anteriores que estoy mencionando en el presente trabajo afirman que el clima organizacional de una institución está determinado en gran manera por la relación de los trabajadores con la empresa o institución dado que esta interacción es percibida por los subordinados provocando una reacción frente a esa percepción. A su vez esta influye en la percepción del trabajador que está definida dentro de los tres tipos de variables que a la larga determinaran las características de una organización.

1.2 Definiciones del clima en las organizaciones

Desde la década de los 50 según distintos estudios ya aparecen diferentes definiciones y teorías en las investigaciones sobre el clima organizacional.

En 1951 Lewin manifestó que el comportamiento del trabajador no depende solo él, sino de la forma cómo este percibe el clima, en la institución laboral.

Morse y Reimer (1956), de sus investigaciones concluyen que si los empleados no participan en la toma de decisiones la productividad aumenta en un 25% y cuando participan en la toma de decisiones solo aumenta en un 20% pero a su vez hay un dato muy importante en este punto que nos dice que la lealtad, así como actitudes e interés más el desarrollo de trabajo va disminuyendo poco a poco.

Lewin, Morse y Reimer dijeron que los problemas que se dan entre la interacción de los trabajadores ante una toma de decisiones; cuando existe una participación activa solamente, aumenta la productividad, pero esto no se sostiene, ya que la lealtad e interés merma grandemente y a largo plazo afecta a la organización.

En 1968 **Litwin y Stringer**, expresaron que el modelo de dirigir en el centro laboral garantiza satisfacción y posteriormente un rendimiento laboral.

Después de estas investigaciones, **Likert (1961)** y posteriormente **Katz y Kahn (1966)** consideraron al rendimiento y a la satisfacción que van en forma paralela, y como los trabajadores perciben el ámbito donde laboran y las consecuencias que se presentan en ellos.

Aquí los investigadores recuerdan que el ambiente se torna positivo o negativo según las condiciones ideadas al interior del trabajo.

A partir de una percepción del clima el trabajador conociendo el estilo de dirección tomará decisiones de inmiscuirse o no en las participaciones, según las afirmaciones de los autores mencionados.

Hall (1972) conceptualizo al clima como un conjunto de propiedades del ámbito laboral, que los trabajadores perciben y esto repercute en una fuerza influyente hacia la conducta del trabajador.

Según James y Jones (1974) nos comentan que el clima es un modelo de conducta organizacional que van dimensionándose influyentemente en los comportamientos personales y sin dejar de lado el bienestar del trabajo.

En 1976 Campbell dijo el clima organizacional es causa y efecto de su estructura y de los procesos, y estos llevaran a un buen enfoque del comportamiento.

Hall en su definición condiciona al clima como la percepción de las propiedades, mientras James y Jones dicen que algunas dimensiones del clima influyen en las actitudes y comportamientos en trabajo que realizan los integrantes de la organización y/o institución.

Robbins 1990 define como la personalidad, la cultura de la institución ya que en ella se practica y conserva valores, así como las costumbres.

El autor encuentra similitud al clima con la cultura ya que dentro de una organización en el tiempo se cultivan valores, se practican las costumbres, se mantienen las tradiciones propias de una institución.

Los avances tecnológicos, las políticas, los estilos de liderazgo influyen directamente en el rendimiento de actitudes, desempeños y de productividad (**Chiavenato, 1990**)

Según **Silva (1996)** define al clima organizacional como una variable integradora de la persona (actitudes, satisfacción, pertinencia, etc.) y la organización (procesos y estructura) El clima organizacional medía los factores de la organización y las tendencias de motivación de ello hay resultados en la productividad, rotación, satisfacción (Gon Calves, 1997)

En el 2010 Rojas refiere al clima no solamente como la percepción de los trabajadores pertenecientes a la organización sino a los colaboradores y los clientes externos.

Según Chiavenato (2011) refiere al clima considerando las actitudes, los valores y los sentimientos de los trabajadores.

Según Brunet (2011) considero al clima como un grupo de características propia de una institución que se diferencian de otro por el bien o servicio que brinda, los mismos que influyen y determinan la forma de entrega de los trabajadores con su organización.

Finalmente para definir mejor el clima organizacional, los últimos autores mencionaron que se tiene que mirar los elementos siguientes: medio ambiente de trabajo, percepción de los trabajadores, repercusiones en el comportamiento laboral, el clima como mediador en trabajador- organización, fluctuaciones del clima organizacional.

CAPÍTULO II
TIPOS Y CARACTERÍSTICAS

2.1 Tipos de clima en las organizaciones

Según Brunet (2004) determino dos tipos de clima, uno autoritario y el otro participativo. Dentro del clima autoritario se subdividen otros dos tipos, el autoritario explotador, y el paternalista, el primero resalta la desconfianza en sus trabajadores, impera el temor, no hay una intervención horizontal, los empleados no toman decisiones; en el segundo existe confianza entre directivos y empleados, hay motivación de recompensa y castigo, resalta el control, se aprovecha de las necesidades sociales de los trabajadores; nos da la impresión de estar trabajando en un clima favorable.

En este tipo de clima autoritario en sus dos subdivisiones, lo que va a interesar es el último escalón de un proceso productivo, es decir el resultado que es el producto, la ganancia con una organización tipo militar donde se obedece y las ordenes se cumplen resulta una interacción vertical inicialmente luego recompensa, castigo y mucho control; los resultados puede que sean favorables en cuanto a productividad o calidad de servicio, pero esto no es sostenible en el tiempo.

En el siguiente clima denominado participativo también vamos a encontrar dos tipos, el consultivo y el de participación en grupo; el primero resalta la confianza de los directivos y empleados, también los subordinados toman decisiones puntuales, la interacción es horizontal, delegan funciones y este contexto se enmarca dentro del trabajo óptimo y una administración funcional en basándose en los objetivos a lograr; ahora la referente al de participación en grupo, la confianza es entablada a plenitud entre los empleados y directivos, la comunicación fluye de forma ascendente – descendente, vertical – horizontal. El trabajo

está centrado en los objetivos y por rendimiento; la interrelación se basa en la amistad y la responsabilidad compartidas.

El clima que debe imperar dentro de una organización es el participativo es decir no solo los directivos o cabezas, sino también los trabajadores deben empoderarse de los objetivos y las metas de la institución, en este tipo de clima el subordinado se identifica con su organización y eso se da por la existencia de un trato horizontal, una comunicación fluida, una escucha activa y una participación en la toma de decisiones.

Concluye el autor refiriéndose al clima autoritario explotador y paternalista como un clima cerrado, con una estructura vertical y esto será desfavorable; considera a los climas consultivos y de participación en grupo, como climas abierto, y a su vez estas favorecen grandemente a la organización.

De acuerdo al autor se evidencia los tipos de clima; el autoritario y el participativo; la primera se caracteriza por la presencia del temor, interacción nula, las decisiones son verticales; y en la segunda prevalece el trabajo en grupo, la confianza, la toma de decisiones es en común y está centrada en la amistad.

2.2. Características del clima en las organizaciones

En el **2010 Siliceo, Casares y González** sustentan que las características de un clima organizacional están referidas a las motivaciones que tienen los integrantes de una institución y el tipo de comportamiento que tiene dentro del mismo. El comportamiento tiene diversas consecuencias y son:

Estructura, percepción por parte de los empleados acerca de las normas, directivas, procesos que resaltan en su trabajo. En una institución educativa están el Reglamento Interno, el PEI, el PCC, la calendarización, Manual del desempeño docente, diseño curricular, Plan de tutoría, Plan anual de trabajo entre otros.

Responsabilidad, sentimiento que tienen los empleados de su autonomía, de su libertad con que los trabajadores pueden desenvolverse, de la confianza de los directivos, en una I.E. estaría centrada el sentimiento al momento de un monitoreo y acompañamiento constructivo.

Recompensa, percepción determinado por el reconocimiento y la motivación que recibe un trabajador por su esfuerzo y su trabajo diferenciado, refieren los autores que en una organización debe resaltar los premios más que el castigo.

Desafío, refiere el sentir que tienen los integrantes de una institución con los retos que enfrentaran y cómo los riesgos garantizan el logro de los objetivos propuestos; en una institución educativa va a estar detallada en su visión consensuada, en sus objetivos estratégicos y en su plan de acción.

Relaciones, percepción de los integrantes sobre su ambiente de trabajo y las relaciones entre directivos y empleados enmarcados en el tipo de comunicación existente.

Cooperación, sentimiento de los trabajadores sobre capacidad de respuesta de ayuda de los integrantes, también sobre la forma y contundencia en el apoyo al prójimo dentro de una institución considerando a los jefes y subordinados.

Estándares, percepción de todos integrantes sobre la seriedad con que afronta o el tipo de respuesta frente a las normas de rendimiento. En una institución educativa consideramos los logros alcanzados en las evaluaciones censales, en las fluctuaciones de los calificativos por rango al finalizar el año y también por el cumplimiento de los seis compromisos detallados en el Plan de trabajo anual.

Conflicto, sentimiento sobre cómo se soluciona un conflicto, como se toman las opiniones, con que altura se discrepa. En una institución educativa es frecuente la existencia de conflictos el detalle está en cómo se gestionan los problemas.

Identidad, es el sentimiento de empoderamiento, de identificación, de pertenencia, de cohesión y compromiso con el trabajo.

Las características del clima organizacional están determinadas por sus dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Si lo relacionamos a una institución educativa las características de su clima estarían dadas por su PEI, PCI, PAT y el RI (documentos de gestión), por la libertad con que un personal trabaja acto que se refleja cuando se realiza el monitoreo y acompañamiento, por el tipo de reconocimiento frente a una acción distinguida, por el empoderamiento de la visión y misión de la Institución, por la forma como solucionan los conflictos, por el tipo de comunicación existente, por el trabajo individual o en equipo, por los resultados que se obtienen en el logro de aprendizajes o en las evaluaciones ECE, por la forma como el personal disfruta al realizar su trabajo.

Según Chiavenato (2011) este precisó sobre las características: En toda organización el clima puede alterarse producto de decisiones que se toman, pero estas son regulables y la normalidad puede retomarse después un tiempo.

Un buen clima hace que las organizaciones tengan buenos resultados, todos los integrantes satisfechos en consecuencia la pertenencia y el empoderamiento incidirán en el logro de los objetivos de la organización; si el clima es desfavorable tendremos trabajadores insatisfechos no comprometidos ni identificados. Podemos resumir que las organizaciones logran sus objetivos si es que dentro de ella existe un buen clima laboral (colaboradores, honestos,

identificados y comprometidos). No lograrán sus objetivos si es que existe un clima negativo.

El clima puede sufrir alteraciones como resultado de algunas decisiones que podrían afectar o beneficiar a una organización. Es decir, son regulables.

CAPÍTULO III
IMPORTANCIA

3.1. Importancia del clima en las organizaciones

El clima organizacional, considerando sus dimensiones es una herramienta muy importante para garantizar un buen producto o un excelente servicio y transversal a todo tipo de organizaciones incluyendo la del sector educación.

Robbins y Coulter (2010) asevero:

El comportamiento de las organizaciones que están expresados en el clima organizacional, permite reorientar actitudes y conductas, cambiar también procesos o parte de la estructura (p. 45)

La importancia de la información del clima organizacional es el hacer conocer los comportamientos determinados por procesos, permitiendo tomar decisiones para modificar actitudes y conductas en los trabajadores, así como en la estructura organizativa.

Chiavanato (2011) manifestó:

Conocer el clima a través de su seguimiento y prevención permite al administrador controlar eficazmente su institución. En una organización una moral alta repercute en un clima afectivo o acogedor, clima cálido, mientras una moral disminuida induce un clima negativo, no receptivo, no favorable.

De acuerdo al autor, el clima organizacional es controlable pudiendo hacer eficaz, elevar la moral a sus miembros el cual genera un clima acogedor de lo contrario provocaría un clima negativo.

Chiavenato (2014) sobre la importancia del clima organizacional asevero:

Los elementos del clima como valores, creencias y las actitudes de los trabajadores son reflejados en una manera holística, permite por eso analizarlo, diagnosticando y evaluarlo de algún problema, de estrés o la no satisfacción de algunas actitudes negativas lo cual permite efectuar un cambio a los puntos críticos (p. 62)

Dice, todo trabajador de una organización práctica valores, creencias y actitudes que son analizados y diagnosticados para evitar la ansiedad y el estrés.

CONCLUSIONES

1. Las definiciones del clima organizacional investigadas y enunciadas por muchas teorías, nos invitan a enfocarnos más en este tema ya que trata sobre el comportamiento del valor más importante de una institución que es el ser humano y dependiendo del buen desenvolvimiento de ellos determinaremos el éxito o fracaso de una institución.
2. Se le debe dar mucha importancia a los temas que influyen en el clima organizacional, aquí los directivos deben enfocarse en brindar un ambiente laboral adecuado que va a permitir que las personas se sientan cómodas para desarrollar su trabajo y buscar como institución el objetivo macro en el trabajador que es el que se identifique con la institución, con sus principios, que conozca la misión y visión de la misma, además debe saber que el también aporta de manera importante a que la empresa camine de manera objetiva.
3. No basta con crear normas y reglamentos sino también conocer a la persona y saber su tipo y forma de vida fuera de la institución, se debe conocer sus creencias, percepciones y qué expectativas tiene del trabajo que viene desarrollando, para que esto nos conlleve a tener una idea más clara de con qué tipo de personas se trata y como estos pueden ser determinantes en el crecimiento o fracaso de la institución.
4. Se debe plantear una capacitación constante tanto en el área técnica de conocimientos y así como también, incluso en mayor magnitud en el área personal y de desarrollo humano, que fomentemos interacción entre compañeros, que cada sesión sea

productiva, pero por el lado de participación de los mismos y que no se piense que asistir a una capacitación es una pérdida de tiempo, por el contrario, estas deben colaborar en aportes para tener gente activa y estas deben ser verticales.

5. Sabemos que en nuestros tiempos la competitividad es grande y se necesita que las personas estén en un ritmo de trabajo alto, requiriendo siempre mayor calidad, es por ello que el trabajo en equipo es muy importante ya que de nada vale tener individualidades muy buenos y capacitados, si estos no comulgan con el objetivo que persigue la institución y cada uno va encaminarse en la dirección que cree conveniente.

6. Un buen manejo del clima organizacional nos va a permitir hacer retroalimentaciones de todos nuestros procesos de la institución, para que de requerirse se puedan hacer ajustes en el comportamiento de nuestros colaboradores y así tomar una decisión sobre que está faltando para que los trabajadores puedan engranar de la mejor manera y esto conlleve a cumplir con los objetivos que percibe la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9.^a ed.) México: McGraw-Hill.

García, M., Ibarra, L. y Contreras, C. (2012). *Diagnóstico del Clima Organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/2012a/1158/1158.pdf>

Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá. Recuperado de: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_e_n_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf

Navarro, R. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado de: www.eumed.net/libros/2007

Ramos, D. (2012). *Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones*. Universidad (tesis de maestría). Nacional Abierta y a distancia. Colombia.

Robbins, P. y Coulter, M. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall.

Rojas, M. (2010). *El clima laboral en las unidades de hemodiálisis* en México. *Nefrología* 31(1): 76-83. ¿Recuperado de <http://www.revistanefrologia.com/modules.php?name=articulos&idarticulo=10482&idlangart=ES>.

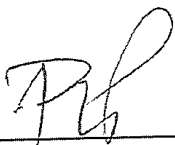
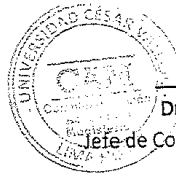
Siliceo, A., Casares, A. y González, J. (2010). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una Organización Competitiva*. México: McGraw-Hill.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) de la modalidad de obtención del grado bachiller - trabajo de investigación titulada "El Clima Organizacional en las instituciones educativas" del (de la) Juan Carlos Mesías Jiménez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8 % verificable verificado por su asesor. Mgtr. José Omar García Tarazona


El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 31 de enero de 2019



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
 Jefe de Complementación Académica Magisterial
 UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumain.com/app/carta/res/?u=1&lang=es&ip=100055640&ur=101114857
 feedback studio | UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y TITULACIÓN

El Clima Organizacional en las Instituciones Relevaritas

MODALIDAD DE OBTENCIÓN DEL GRADO BACHILLER - TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

AUTOR:
| Juan Carlos Mejías Ramirez

ASESOR:
Mgtr. José Oscar Ovarola Teresima

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

LIMA - PERU
2017

Resumen de coincidencias X

8 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiantes	1 %
2	documenta.mx	Fuente de Internet	1 %
3	incensinasabalcasillo...	Fuente de Internet	1 %
4	blog.massive.com	Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad...	Trabajo de estudiantes	<1 %
6	get.acribid.com	Fuente de Internet	<1 %
7	www.ciberpatibue.net	Fuente de Internet	<1 %
8	www.15brinister.com	Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mesías Jiménez, Juan Carlos

INFORME TÍTULADO:

El Clima Organizacional en las instituciones educativas

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Bachiller en Educación Secundaria

SUSTENTADO EN FECHA: 21/04/2017

NOTA O MENCIÓN: 14



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MESIAS JIMENEZ JUAN CARLOS
D.N.I. : 20063511
Domicilio : AV. HUANCAYULICA 435 DPOBZ EL TAMBO-HUANCAYO
Teléfono : Fijo : 064-653026 Móvil : 999112825
E-mail : jcmesias@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : EDUCACION E IDIOMAS
Escuela : EDUCACION SECUNDARIA
Carrera : EDUCACION SECUNDARIA
Título : BACHILLER EN EDUCACION SECUNDARIA

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MESIAS JIMENEZ JUAN CARLOS

Título de la tesis:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

13-12-2018