



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**“Percepción del clima organizacional en docentes de un
instituto de educación superior-Nuevo Chimbote, 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA:

Salas De La Rosa, Liz Marthinelly

ASESORA:

Mg: Padilla Carrasco, Lily Margarita

CHIMBOTE – PERÚ

2017

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, docentes.

KEYWORDS

Organizational climate, teachers.

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino y ser mi guía.

A mí querida familia por su apoyo incansable, a mis hijas Valeria, Jarumi y Yasuki, por ser mi gran motivación en el transcurso de mi carrera profesional.

Liz.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de poder formarme como una profesional de la Psicología dentro de sus claustros universitarios.

En segundo lugar, a mi asesora de tesis Mg. Lily Padilla Carrasco, por su colaboración y orientación constante.

Finalmente, a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, por su valiosa contribución en la presente tesis.

La autora.

DERECHO DE AUTORÍA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de autor el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro ha tomado las preocupaciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

Liz Marthinelly Salas De La Rosa.

PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, tengo el agrado de presentar al jurado evaluador, la colectividad universitaria y comunidad científica los resultados correspondientes a la investigación titulada “Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de nuevo Chimbote, 2016”. El presente documento está estructurado de la siguiente manera: La introducción, donde se detalla los antecedentes y fundamentación científica, la justificación del estudio, el problema, el marco teórico-conceptual y los objetivos de la investigación. Los materiales y métodos, donde se describe el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumento utilizado, así como los procedimientos para la recolección de la información y protección de los derechos humanos. Los resultados, incluye el análisis y discusión. Las conclusiones y recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

La investigadora y docente asesora, no dudamos que los contenidos del trabajo serán bien recibidos por quienes están interesados en el tema. Esperamos que genere comentarios e iniciativas que permitan desarrollar nuevos conocimientos e intervenciones orientadas a mejorar el clima organizacional de los docentes de educación superior.

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Palabras clave	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la investigación	3
Problema	4
Marco teórico-conceptual	7
Objetivos	17
Material y métodos	
Tipo y diseño de investigación	18
Población y muestra	18

Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
Procedimiento de recolección de datos	22
Protección de los derechos humanos	23
Resultados	
Análisis	24
Discusión	30
Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Referencias bibliográficas	36
Anexos	38

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.	15
Tabla 2	Distribución de la población según variables de caracterización.	20
Tabla 3	Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional.	24
Tabla 4	Distribución de docentes según nivel de percepción de las dimensiones del clima organizacional.	25

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y género.	26
Figura 2	Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y edad.	27
Figura 3	Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y tiempo de servicio.	28
Figura 4	Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y situación laboral.	29

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo describir la percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote. Se desarrolló un estudio básico, de nivel descriptivo y diseño simple de una casilla de corte transversal. Se aplicó una encuesta voluntaria a una población de 102 docentes, para lo cual se utilizó el cuestionario “Escala de Clima Organizacional CL-SPC” (Palma, 2004), con un nivel de confiabilidad de 0,97. Los resultados muestran una percepción general del clima organizacional favorable en el 65% de docentes. Respecto a las dimensiones del clima organizacional la mayoría de docentes tienen una percepción favorable en todas las dimensiones: realización personal y/o autorrealización (64.7%), condiciones laborales (61%), comunicación (57%), supervisión (54%) e involucramiento (42%). Así mismo, se halló favorable percepción del clima organizacional en los docentes varones (39.3%), con edades entre 25 y 35 años (31.2%), con tiempo de servicio entre 1 y 10 años (47.5%) y los contratados (37.5%). Se concluye que los docentes perciben como favorable el clima organizacional de la institución de educación superior.

ABSTRACT

The objective of this study was to describe the perception of the organizational climate in teachers at a higher education institute in Nuevo Chimbote. A basic, descriptive level and simple design of a cross-sectional box was developed. A voluntary survey was applied to a population of 102 teachers, for which the questionnaire "CL-SPC Organizational Climate Scale" (Palma, 2004) was used, with a reliability level of 0.97. The results show a general perception of the favorable organizational climate in 65% of teachers. Regarding the dimensions of the organizational climate, most teachers have a favorable perception in all dimensions: personal fulfillment and / or self-realization (64.7%), working conditions (61%), communication (57%), supervision Involvement (42%). Likewise, a favorable perception of the organizational climate was found among male teachers (39.3%), aged between 25 and 35 years (31.2%), with service time between 1 and 10 years (47.5%) and those employed (37.5%). It is concluded that teachers perceive as favorable the organizational climate of the institution of higher education.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Respecto al estudio del clima organizacional en institutos de educación superior se tiene a Quiñonez, Pérez y Cuellar (2015), quienes en su investigación del clima organizacional en una institución de educación superior mexicana en Jalisco, halló un índice global alto/muy alto de clima organizacional en el 95.8% de los trabajadores académicos. Después de analizar el clima organizacional y las características personales y laborales de los docentes, los autores concluyen que los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel alto a muy alto de clima organizacional, resultando positivo a la institución.

Así mismo, Bonilla (2014) realizó un estudio sobre la percepción del clima organizacional en docentes de la Escuela Tecnológica de la Universidad de Piura, logrando identificar debilidades en las relaciones grupales, motivación y toma de decisiones y por otro lado una buena percepción en la estructura, trabajo individual y comunicaciones. Concluyendo que el clima organizacional de esta institución se encontraba en un estado preocupante, pues las dimensiones debilitadas son evidentes para el manejo de toma de decisiones por parte de los directivos de la institución, causando un clima organizacional no apropiado para los docentes.

En esa misma línea, Pérez y Rivera (2015) al estudiar el clima organizacional en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, halló una percepción de nivel medio del clima organizacional en la mayoría de los trabajadores (90.6%).

Mientras que, Chupillon (2014), al investigar el clima organizacional en personal docente del Instituto de Idiomas y Lingüística de la Universidad San Pedro de Chimbote, obtuvo una percepción favorable del CO en el 92.9% de docentes.

Por otro lado, en cuanto al clima organizacional en instituciones de formación superior como las universidades se tiene a Barriga (2016), quien describió el clima organizacional (CO) desde la percepción de los docentes de la Universidad Jaime Bausate y Meza-Perú, hallando que 47.5% de docentes está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con el CO y 37.5% señala estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con el CO.

Por su lado, Sandoval, Magaña y Surdez (2013), quienes investigaron la percepción del clima organizacional en profesores investigadores de la Universidad de Tabasco-México, concluyen que, 27% de docentes percibe un clima organizacional no favorable y 24% lo percibe como altamente favorable, siendo el interés por el estudio y la presión laboral las dimensiones con menor índice favorable.

Más recientemente, Bernal, Farías, Pedraza y Lavín (2015), analizaron el clima organizacional que se experimenta en instituciones educativas del sector público y privado, adscritas a los niveles académicos de educación básica, media superior, superior y posgrado de México, logrando establecer un clima organizacional inadecuado, a partir del análisis de las dimensiones responsabilidad, recompensa, riesgo, afecto, apoyo, normas, conflicto, identidad y estructura. En cuanto a las características personales y laborales, estos investigadores concluyen que, no existe diferencias estadísticamente significativas en la percepción del CO con relación al sexo, antigüedad, cargo que desempeña, tipo de contratación, el estado civil, edad y su nivel de escolaridad.

Justificación de la investigación

Actualmente las personas viven en una sociedad de organizaciones que plantean y producen casi todo; nacemos en organizaciones, en las cuales aprendemos y trabajamos la mayor parte de nuestras vidas, e incluso morimos en ellas; y por ello es importante que sepamos cómo funcionan las organizaciones e instituciones para poder vivir y trabajar en ellas, relacionarnos con ellas y principalmente dirigirlas de manera adecuada (Chiavenato, 2011).

De ahí que, el presente estudio nace como necesidad de realizar un diagnóstico organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Nuevo Chimbote con el fin de determinar cuál es el clima o atmosfera de convivencia de los docentes de esta organización educativa, tratando de identificar, a partir de la percepción del profesorado, aquellas actitudes limitantes

o debilidades actitudinales en el contexto organizacional como parte de la mejora continua y toma de decisiones en la institución de educación.

El presente estudio se justifica también desde un punto de vista legal, pues las instituciones educativas, a través de los directivos, según la Ley N° 29062: “promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”. Es decir, las organizaciones tienen el deber de velar y garantizar todos los medios necesarios para que los docentes puedan desarrollar una educación de calidad, ya que el derecho a la educación es un derecho fundamental para todos a los que reciben este servicio.

Problema

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones a nivel internacional, tratan de buscar un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad y un mejor desempeño organizacional; sin perder de vista el recurso humano, esta idea de que tanto el individuo como la institución necesitan organizarse y comunicarse, a menudo se piensa implícitamente que esas acciones son naturales e inherentes, lo que conduce a no abordarlas como una problemática completa y global en las organizaciones (Alvarado, 2007).

En la actualidad las instituciones de educación superior se encuentran sometidas a grandes retos y cambios constantes, en gran medida debido al

comportamiento de los escenarios donde actúan, las innovaciones producidas por la globalización y la gran demanda de formación superior. De ahí que, en el país los centros de formación superior requieren del establecimiento de un clima organizacional que favorezca la calidad educativa y la efectividad organizacional (Barriga, 2016).

Al respecto, cuando en una institución de educación superior prima un ambiente de desconfianza junto a malas relaciones interpersonales entre docentes, el trabajo en equipo se dificulta, de manera tal que los profesores tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo. Del mismo modo, los profesores así como no solicitan ayuda, para no quedar mal ante los demás, tampoco corrigen sus errores y superan sus debilidades. Por otro lado, también puede suceder que los docentes se desautoricen unos a otros, delante de otros docentes, directivos y estudiantes, empeorando así las relaciones interpersonales a todo nivel (Bernal, et al, 2015; Chupillón, 2013).

Estas situaciones repercuten en el desempeño de los docentes, principalmente en su motivación laboral, voluntad y autodisciplina así como en su creatividad, lo que propicia una actitud negativa hacia la planificación de sus actividades, elaboración de materiales y recursos didácticos así como en su perfeccionamiento continuo y la investigación, con una escasa participación de las actividades extracurriculares que realiza su institución (Quiñonez et al, 2015).

De ahí que, en la actualidad las organizaciones de educación superior con relativo éxito y mayor empoderamiento son aquellas que reconocen la gran importancia que tiene el llamado capital humano; instituciones que han llegado a conformar equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con el quehacer educativo, que aprenden de sus logros y fracasos (Barriga, 2016).

En vista de los diversos cambios políticos, organizacionales y estructurales en las instituciones de educación superior públicas de la localidad, es necesario conocer la percepción que tienen los docentes, como uno de los principales actores de la formación superior, sobre el clima de trabajo que provee la organización donde labora. Sin embargo, no se cuenta con estudios desde la psicología organizacional que explore el clima organizacional de los institutos de educación superior, ya sean pedagógicos, tecnológico o de formación artística, públicos o privados. Solo se cuenta con información de los más de 8 mil profesores de institutos tecnológicos públicos, quienes mantienen una escala salarial paupérrima, sin posibilidades de ascensos, nombramientos ni otros beneficios debido a que se eliminó su régimen laboral o Ley del Profesorado (Contreras, 2016). Esta realidad, hace pensar en un clima organizacional complicado para los docentes de institutos superiores de la localidad.

En ese sentido, el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote no cuenta con información científicamente comprobable sobre la percepción que tienen sus profesores sobre el ambiente o clima laboral de la organización; solamente se cuenta con algunos reportes de ausencias injustificadas

de la institución de docentes y una atmosfera laboral distante y algo tensa, puesto que llevan una comunicación escasa y poco fluida entre ellos. Sin embargo, esta visión preliminar del clima organizacional podría deberse al ritmo de vida que lleva los docentes que lo integran. Ante esta disyuntiva y la necesidad de conocer la forma de presentación de esta variable se formula la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016?

Marco Teórico Conceptual

Definición de clima organizacional

Para definir el clima organizacional, en primer lugar se tiene que hablar de Cultura Organizacional, que viene a ser la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, producto de las interacciones del pasado y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Incluye el reconocimiento de mecanismos de desarrollo y consolidación de una cultura organizacional como son rituales, símbolos, lenguajes propios, transmisión oral de leyendas y mitos; sistemas de recompensas económicas y no económicas. Esta cultura se expresa en un nivel observable a través de la imagen externa y los procedimientos de la empresa y en un nivel implícito a nivel de las creencias y valores empresariales (Schein, 1996).

La expresión de la cultura se da fundamentalmente en el comportamiento de las personas, a través de lo que se ha denominado Clima Organizacional, entendido entonces como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional

percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influyen sobre su conducta. Se refiere al patrón total de expectativas y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado (Schein, 1996 citado por Palma, 2000, p. 14).

Litwing (1971) citado por Chiavenato (2011) define al clima organizacional como la calidad o la suma de las características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización que influyen poderosamente en su comportamiento. Se puede considerar que el ambiente o atmósfera laboral va a depender de las percepciones y las conductas de los mismos individuos de una institución.

Palma (2004) menciona que la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral se encuentra vinculado como las posibilidades de realización personal, el involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe, el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y las condiciones laborales que faciliten la tarea que va a realizar.

Todas estas percepciones son compartidas, así los miembros de la empresa desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales dentro de la organización (Toro, 2009).

Para Chiavenato (2011), dado que la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta, este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes.

Por consiguiente, se puede decir que el clima organizacional es un término más utilizado para representar el grupo de características que definen una organización o parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de las mismas; que se encuentra vinculado con la interacción de las personas de forma individual o con la estructura de la organización y con los procesos; y que por consiguiente, influye en la conducta de las personas y en el desempeño de la organización.

Dentro de las instituciones educativas, al igual que en otras organizaciones, el clima laboral es imprescindible, y se define como las características del ambiente de trabajo educativo, que son percibidas directa o indirectamente y que tiene repercusiones en el comportamiento de los docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia y estudiantes, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, colegas e incluso con su familia (Eslava, 2009).

Perspectiva teórica del clima organizacional

El estudio responde al enfoque perceptual del clima organizacional, el cual establece que la base para la formación del clima está dentro del individuo. Reconoce que los individuos responden a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado desde un punto de vista psicológico. El clima es una descripción individual psicológicamente procesada, de las características y condiciones organizacionales (Pérez & Rivera, 2015).

En ese sentido, Litwing y Stinger (1968) citado por Barriga (2016, p. 51) definen el clima como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros componentes, factores del medio en las actitudes, creencias, valores, y capacitación en las personas que trabajan una organización específica.

Al respecto, Palma (2004), citando a Schneider (1975), señala que los rasgos de personalidad moderan la percepción y se acentúa cuando el nivel de análisis es una cualidad; también que el clima afecta a las personas en tanto funciona como elemento reforzante y/o predisponente. De ahí que, esta circunstancia determina procesos organizacionales como la comunicación, toma de decisiones, soluciones de problema, motivación de conflictos, productividad y satisfacción personal. Por otro lado, señala que el clima está vinculado con características organizacionales como estructura, tamaño, tecnología y estilos de liderazgo. Por tanto, los factores y estructuras del sistema organizacional dan

lugar a un clima laboral en función a las percepciones de quienes comparten un mismo ambiente laboral (Palma, 2004).

En referencia a las dimensiones involucradas en el clima organizacional, Litwing y Stinger (1968), citado por Palma (2004), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. A inicios del presente siglo, en Perú, Palma (2004) tomando como referencia lo postulado por Litwing generó una escala validada denominada Escala Clima Laboral CL-SPC, la cual establece cinco dimensiones o factores que se describen a continuación:

Dimensión I. Autorrealización: apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y perspectiva de futuro.

Dimensión II. Involucramiento laboral: identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Dimensión III. Supervisión: apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Dimensión IV. Comunicación: percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Dimensión V. condiciones laborales: reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Específicamente en el ámbito educativo, Marchesi (Citado por Rodríguez et al, 2010) señala varios factores que determinan en la valoración de las condiciones laborales del profesorado como los incentivos económicos y profesionales, la formación y la promoción profesional así como el reconocimiento por parte de su organización, que unidos a la motivación y vocación de docente inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional dentro de una determinada organización y, por ende, en la calidad de la enseñanza. A continuación se describen algunos elementos que afectan el clima organizacional educativo:

- Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa.
- La filosofía de la institución.
- El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa.
- El liderazgo del director y los directivos como líder democrático, pero con autoridad, autoridad moral, respeto, credibilidad.
- El sentido de pertenencia a la institución educativa.

- El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible.
- Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.
- Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.
- El sentido de pertenencia a la institución educativa.
- Buscar el talento de las personas y darle valor.
- Dirección y sentido del humor.
- Evitar los rumores y tener comunicación clara.

Características del clima organizacional

Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y en su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Litwing y Stinger, 1999), así tenemos:

- Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- Tiene cierta permanencia.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.

- Es afectado por diferentes variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima organizacional.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Definición operacional
Clima organizacional	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a sus aspectos vinculados (Palma, 2004).	Realización personal y/o Autorrealización	<p>Oportunidad de progresar. Promoción de desarrollo personal. Medición de la capacidad del empleado.</p> <p>Oportunidad de tomar decisiones.</p> <p>Oportunidad de realizar el trabajo.</p> <p>El trabajo permite desarrollo personal.</p> <p>Actividades de aprendizaje y desarrollo.</p> <p>La empresa promueve el desarrollo.</p> <p>Promoción de ideas innovadoras.</p>	Ordinal	Muy favorable.
		Involucramiento Laboral	<p>Compromiso con la organización.</p> <p>El empleado es clave para el éxito de la organización.</p> <p>Valoración del desempeño.</p> <p>Compromiso del trabajador.</p> <p>Mejoramiento laboral diario.</p> <p>Afrontamiento de obstáculos de la organización.</p> <p>El servicio de la institución es orgullo del trabajador.</p> <p>Objetivos está en relación con la visión de institución.</p> <p>Definición clara de visión, misión y valores.</p> <p>Calidad de vida laboral.</p>		<p>Media.</p> <p>Desfavorable.</p> <p>Muy desfavorable</p>

Supervisión	<p>Brindar apoyo para superar obstáculos. Interés del jefe por el éxito del empleado. Participación para definir objetivos. Evaluación para ayudar a mejorar tareas. Funcionalidad del grupo de trabajo. Reconocimiento de logros, por supervisores. Sistema de control de actividades. Promoción de capacitación. Escucha del planteamiento del empleado. Reconocimiento de logros en el trabajo.</p>
Comunicación	<p>Acceso a la información para el cumplimiento de trabajo. Fluidez de información. Relación armoniosa en los grupos. Puestos definidos claramente. Interrelación con jefes. Promueve y fomenta la comunicación. Objetivos están definidos. El trabajo está en función a planes establecidos. Conocer los avances de otras áreas.</p>
Condición laboral	<p>Cooperación entre los trabajadores. Mejoramiento continuo. Preparación para la realización de trabajo. Administración de recursos, Remuneración atrayente. Colaboración en tareas de trabajo. Disposición de tecnología. Trato justo. Remuneración por desempeño.</p>

Objetivos

Objetivo general

Describir la percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016.

Objetivos específicos

1. Describir la percepción general del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016.
2. Describir la percepción de las dimensiones del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016.
3. Describir la percepción del clima laboral según el sexo, edad, condición laboral y tiempo de servicio de los docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y Diseño de investigación:

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica (Gómez, 2003); y en concordancia con los objetivos propuestos el proyecto se enmarca en un nivel de investigación descriptivo y diseño simple de una casilla de corte transversal; ya que tiene el propósito de explicar un fenómeno especificando las propiedades importantes del mismo, recolectando la información en un solo momento (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 102 docentes, distribuidos entre docentes nombrados y contratados.

La muestra está conformada por todos los integrantes de la población, es decir 102 docentes, en vista de la implicancia del estudio se optó por incluir a todos los docentes, quienes voluntariamente aceptaron participar.

Los docentes fueron captados en los ambientes de la institución en sus tiempos libres, después de cumplir con sus labores. Antes de desarrollar la encuesta se les informó en qué consistía el estudio, así como el objetivo de la investigación, para finalmente solicitarle su consentimiento y participación voluntaria.

A continuación, se presentan los criterios de inclusión y exclusión, y las características de la muestra.

Criterios de Inclusión

- Docentes nombrados y/o con contrato vigente en el ISPP Chimbote, al momento del estudio.
- Docentes con o sin cargo Directivo y/o jerárquico.
- Aceptación voluntaria escrita de participación en el estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes sin contrato vigente en el ISPP Chimbote, al momento del estudio.
- Docentes suspendidos o con vacaciones al momento del estudio.
- Docentes que no deseen participar en el estudio.

Caracterización de la población en estudio

Tabla 2. Distribución de la muestra según variables de caracterización.

Característica	n°	%
Edad		
25 a 30 años	20	19.6
31 a 35 años	26	25.5
36 a 40 años	16	15.7
41 a 45 años	23	22.5
46 a 50 años	11	10.8
51 a 56 años	6	5.9
Sexo		
Mujer	45	44.1
Varón	57	55.9
Jerarquía		
Directivo	3	2.9
Docente	99	97.1
Condición laboral		
Nombrado	44	43.1
Contratado	58	56.9
Tiempo de servicio		
< 10 años	65	63.7
10 a 20 años	23	22.5
> 20 años	14	13.7

Fuente: Elaboración propia.

Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante el desarrollo de una encuesta a los docentes que voluntariamente aceptaron participar de la investigación. La aplicación del formulario se realizó por la investigadora.

El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral CL-SPC (Palma, 2004), que permite la determinación general del nivel de percepción del ambiente laboral, instrumento válido y confiable, pruebas elaboradas por la autora.

Análisis de Confiabilidad

Método de Análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	,97
Split Half de Guttman	,90

Fuente: Palma (2004)

De medición ordinal y consta de 50 ítems agrupados en cinco dimensiones o factores. La aplicación y calificación es manual, cuyas puntuaciones oscilan entre 1 a 5 puntos: Ninguno o nunca (1 punto), poco (2 puntos), regular o algo (3 puntos), mucho (4 puntos), Todo o siempre (5 puntos). Para los ítems negativos (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33) se consideran las puntuaciones de forma inversa. La Escala CL-SPC permite obtener una puntuación en general y por factores. El puntaje general resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en los 50 ítems de la escala, cuyo puntaje oscila entre 50 y 250 puntos; y para obtener un puntaje por factores o áreas se suman las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems correspondientes a cada dimensión o factor. Los puntajes determinan 5 niveles de clima laboral a detallar: muy favorable, favorable, media, desfavorable, y muy desfavorable (anexo 1).

También se ofrecen normas percentiles que permite la comparación de la variable de estudio en relación a la muestra de tipificación (Anexo 3). La escala CL-SPC es válida y tiene confiabilidad (Anexo 4)

Procedimiento de recolección de datos

- Se solicitó la autorización a la dirección de la institución seleccionada para realizar la investigación.
- Una vez aprobada la autorización, se ubicó a los docentes en el área y horario correspondiente.
- Se realizó la aplicación del instrumento a las participantes, explicándoles los objetivos de la investigación y su colaboración voluntaria en ella, solicitando su consentimiento (anexo 2). La aplicación fue individual en los ambientes de la institución sin la presencia de otras personas que pudieran afectar la información recolectada.

Para el análisis de los datos se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se elaboró una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS
- Para realizar el análisis descriptivo de la variable clima organizacional se utilizó la estadística descriptiva: frecuencias, proporciones, tablas de una y dos entradas.
- Se analizaron los resultados obtenidos en función a los antecedentes referenciados, marco teórico y los objetivos de investigación establecidos.

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta los Principios Éticos para la Investigación Psicológica:

- Se informó los objetivos y propósitos de la investigación científica de manera clara y precisa, absolviendo todas las preguntas y dudas acerca de la misma.
- Se respetó los Derechos individuales, a la integridad física, mental y sobre su personalidad y derecho a la intimidad.
- La participación fue voluntaria e informada y no coaccionada.
- Se informó el derecho a abstenerse de participar en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin riesgo a represalia.
- Se garantizó la seguridad de las bases de datos, que no podrán ser utilizadas para otro fin que el señalado en el apartado de objetivos específicos.

RESULTADOS

Análisis

Clima organizacional general

El 64.7% de docentes percibe el clima organizacional como favorable y el 12.7% como muy favorable. El 19.6% percepción el clima con un nivel medio y 3% como desfavorable.

Tabla 3. Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional.

Nivel	f°	%
Muy favorable	13	12.7
Favorable	66	64.7
Media	20	19.6
Desfavorable	3	3.0
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Dimensiones del clima organizacional

La mayoría de docentes percibe como favorable el D1: Realización personal (65%); seguido en orden de proporción, por el D5: Condiciones laborales (61%), D4: Comunicación (57%) y D3: Supervisión (54%). Mientras que, el 42% de trabajadores percibe el D2: Involucramiento como muy favorable y otro 42% como favorable.

Tabla 4. Distribución de docentes según nivel de percepción de las dimensiones del clima organizacional.

Nivel	D1(RP)	D2(I)	D3(S)	D4(C)	D5(CL)
%	%	%	%	%	%
Muy favorable	20.0	42.0	8.0	22.0	11.0
Favorable	65.0	42.0	54.0	57.0	61.0
Media	12.0	15.0	36.0	19.0	22.0
Desfavorable	3.0	1.0	2.0	2.0	6.0

Fuente: Elaboración propia.

Clima organizacional según variables de caracterización

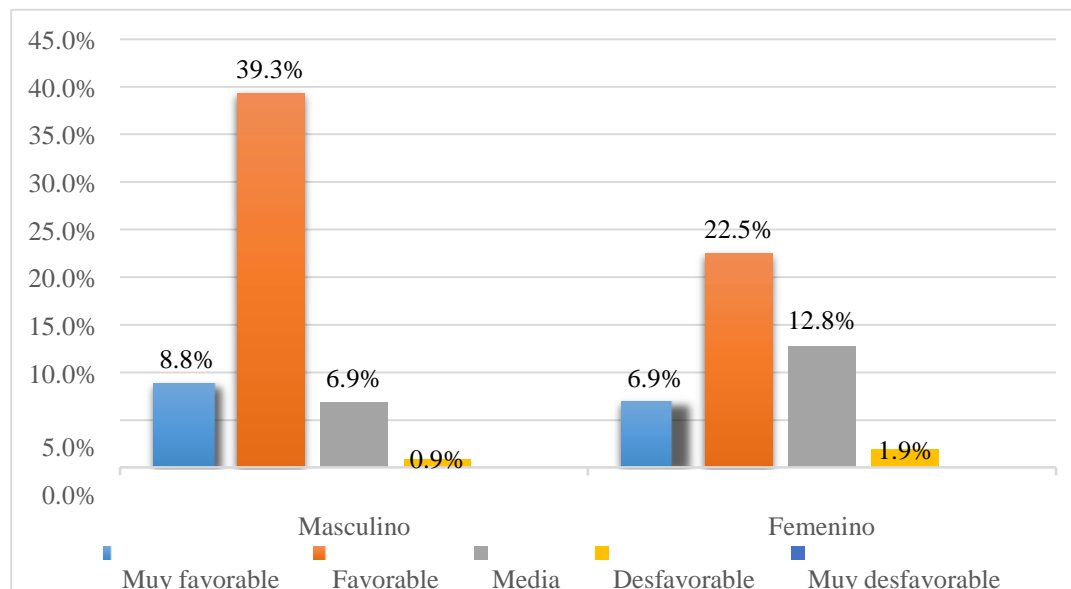


Figura 1: Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y género.

Los mayoría de docentes de género masculino perciben como favorable y muy favorable el clima organizacional de la institución (39.3% y 8.8% respectivamente). La mayor proporción de docentes de género femenino tienen un a percepción favorable o media del clima organizacional (22.5% y 12.8%, respectivamente).

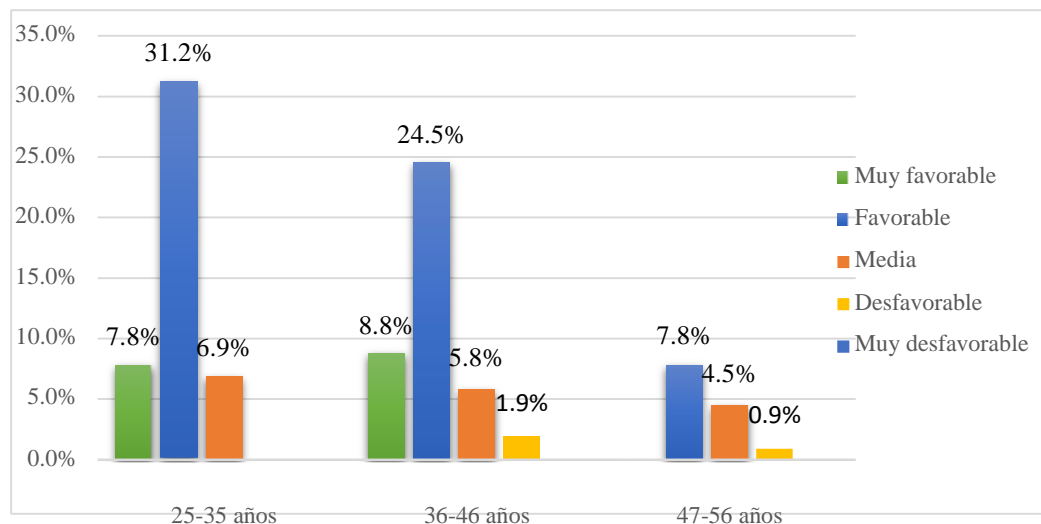


Figura 2: Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y edad.

La mayor proporción de docentes del grupo de 25-35 años perciben como favorable y muy favorable el clima organizacional de la institución (31.2% y 6.8% respectivamente). Del mismo modo, la mayor proporción de docentes del grupo de 36-46 años percibe como favorable o muy favorable el clima organizacional (24.5% y 8.8%, respectivamente). Mientras que, la mayor proporción de docentes del grupo de 47-56 años tiene una percepción favorable o media del clima organizacional (7.8% y 4.5% respectivamente).

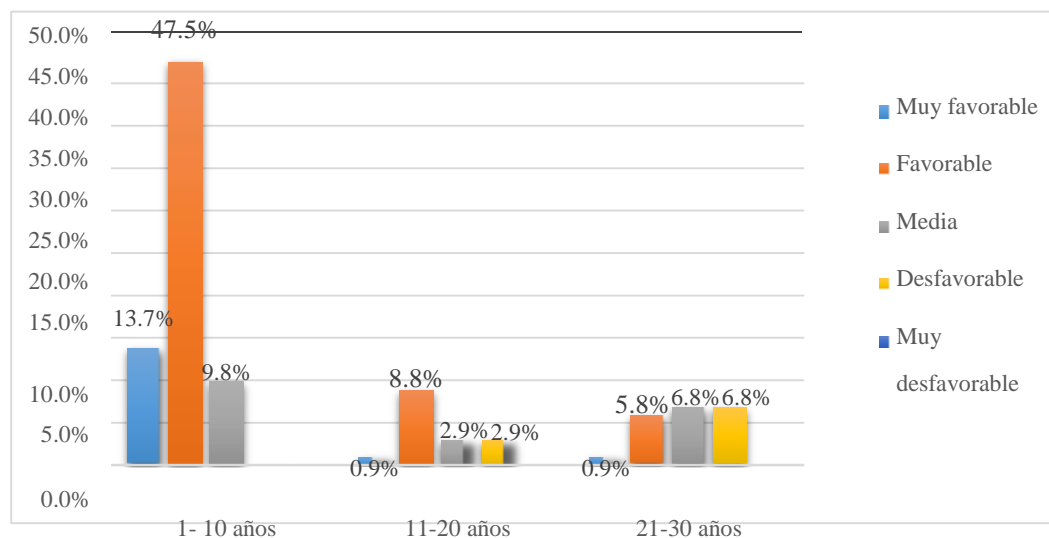


Figura 3: Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y tiempo de servicio.

La mayor proporción de docentes del grupo de 1-10 años perciben como favorable y muy favorable el clima organizacional de la institución (47.5% y 13.7% respectivamente). La mayoría de docentes del grupo de 11-20 años percibe como favorable el clima organizacional (8.8%). Contrariamente, la mayor proporción de docentes del grupo de 21-30 años tiene una percepción media o desfavorable del clima organizacional (6.8% en ambos grupos).

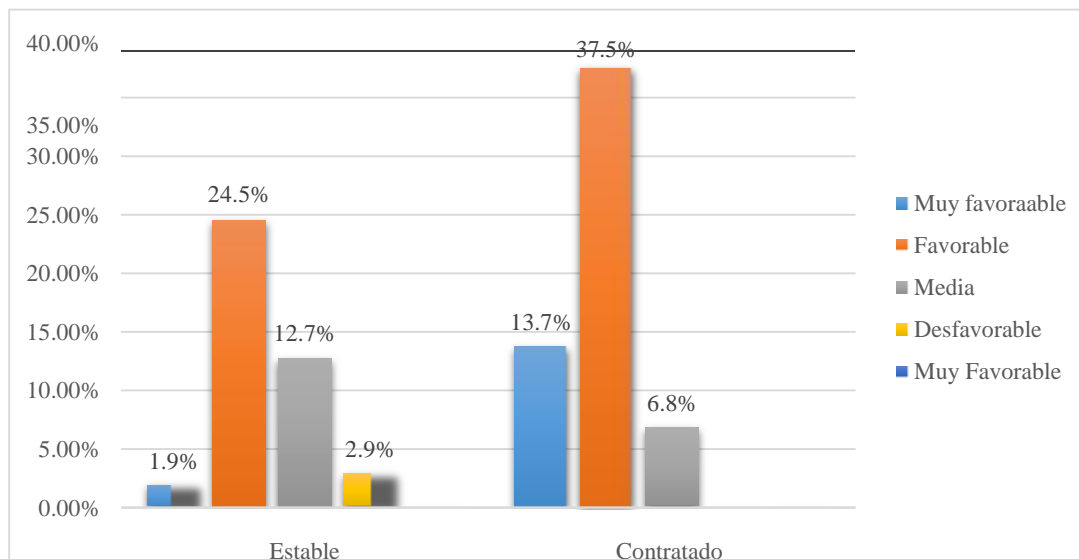


Figura 4: Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional y condición laboral.

La mayor proporción de docentes estables tiene una percepción favorable o media del clima organizacional de la institución (24.5% y 12.7% respectivamente). Por otro lado, la mayoría de docentes contratados percibe como favorable o muy favorable el clima organizacional (37.5% y 13.7% respectivamente).

Discusión

A partir de la tabla de calificación del clima organizacional se observa que 64.7% de docentes percibe el clima organizacional como favorable. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Quiñonez et al (2015) y Chupillon (2014), donde también la mayoría de sus trabajadores perciben el clima organizacional de su instituto como muy bueno. Señalando que, si dentro de las instituciones de educación superior existe un ambiente de respeto y trabajo mancomunado entre docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia y estudiantes, el trabajo educativo será percibido como favorable.

Los resultados de la dimensión autorrealización personal, muestran que 65% de docentes lo perciben como favorable, es decir consideran como favorables las posibilidades de desarrollo personal y profesional dentro de la institución. Estos resultados podrían estar relacionados con lo que manifiesta Barriga (2016), quien considera que las organizaciones de educación superior con relativo éxito y mayor empoderamiento son aquellas que reconocen la gran importancia que tiene el llamado capital humano, posibilitándoles mejoras en su desarrollo personal y profesional. Sin embargo, como lo señala Bernal et al (2015), una institución de educación, de cualquier nivel, que no promueve el crecimiento de sus trabajadores será percibida como un organización poco favorables por estos, comprometiéndose así su trabajo y estancia.

En la dimensión involucramiento laboral, se muestra una percepción muy favorable/favorable en la mayoría de trabajadores, es decir se sienten parte de la organización así como de los principios y valores que esta representa. Resultados coincidentes con los encontrados por Barriga (2016) y Chupillon (2014). En tal sentido, se señala que la interacción de las personas de forma individual o con la estructura de la organización y con los procesos, tributa en la identificación de estas con los valores organizacionales y en un mayor compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la institución (Barriga, 2016).

En lo que respecta a la dimensión de supervisión el 54% de trabajadores muestran una percepción favorable, es decir consideran como funcional y significativa la supervisión para su trabajo y crecimiento. Resultados opuestos a los encontrados por Barriga (2016), Bernal et al (2015), Bonilla (2015), Pérez y Rivera (2015) quienes señalan que si la supervisión dentro de la actividad laboral educativa no incluye una relación de apoyo, involucramiento y orientación para las tareas diarias, esta será percibida como poco útil, funcional y significativa para su trabajo, recayendo esta mala percepción sobre sus superiores.

Sobre la dimensión comunicación, los resultados muestran una percepción favorable en el 57% de trabajadores, es decir distinguen la comunicación interna como clara y precisa, y con alta fluidez y celeridad entre los distintos estamentos de la institución. Estos resultados son distintos a los encontrados por Barriga (2016), Pérez y Rivera (2015) y Bonilla (2014), quienes encontraron debilidades en este aspecto dentro de las instituciones de educación

estudiadas, señalando como causas y a su vez consecuencia de este problema las relaciones interpersonales entre docentes, directivos y estudiantes. Al respecto, Palma (2004) señala que, una comunicación relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización y del puesto, fluida y con alta celeridad, claridad y precisión como provoca una percepción favorable del clima organizacional de la institución.

En cuanto a la dimensión de condiciones laborales el 61% muestra una percepción favorable, es decir los trabajadores reconocen como buenos los elementos materiales, económicos, psicosociales necesarios para el cumplimiento de sus tareas así como los reconocimientos que la institución provee. Al respecto diversos autores (Barriga, 2016; Bernal et al, 2015; Palma, 2004) señalan que las buenas condiciones de infraestructura física y equipos y materiales necesarios para el trabajo; así como los aspectos relacionados con el trato, apoyo, reconocimiento al esfuerzo, entre otras de índole psicosocial que la institución provee a sus trabajadores, tributan de manera significativa a un clima organizacional óptimo.

En ese sentido, se evidencia una correspondencia entre la percepción favorable de los factores involucrados en el clima organizacional, con la percepción general del mismo, también favorable.

En lo referente al clima organizacional y las características de la población estudiada, se evidencia que, los trabajadores independientemente del

género, edad, tiempo de servicio y condición laboral reportan una percepción favorable a muy favorable del clima organizacional de la institución. Resultados similares a los encontrados por Quiñonez et al(2015), quienes refieren que las instituciones de educación superior con niveles óptimos de clima organizacional son las que tendrán mayor éxito en un mundo competitivo como el actual.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En general, el 65% de los docentes perciben como favorable el clima organizacional de la institución.
- Respecto a las dimensiones del clima organizacional estudiados, la mayoría de docentes tiene una percepción favorable respecto a la realización personal y/o autorrealización (64.7%), condiciones laborales (61%), comunicación (57%), supervisión (54%) e involucramiento (42%).
- Respecto a las características personales, predomina una percepción favorable del clima organizacional en los docentes de género masculino (39.3%), docentes con edades entre 25 y 25 años (31.2%), con un tiempo de servicio entre 1 y 10 años (47.5%) y en docentes contratados (37.5%).

Recomendaciones

- Al instituto de educación superior, se le sugiere utilizar los resultados del presente estudio como base para el desarrollo de acciones bajo un enfoque de Psicología Organizacional que fortalezcan el clima organizacional percibido como favorable, centrándose en aquellos docentes con mayor tiempo de servicio, edad y estables, favoreciéndose de esta manera la formación técnica superior en la localidad.

- Si bien es cierto, el instrumento de medición cumple con todas las propiedades psicométricas para investigaciones en distintas organizaciones, se recomienda que en futuras investigaciones se utilice instrumentos que resalten características exclusivas del ámbito de la educación superior, donde el rol de docente, investigador y la responsabilidad social juegan un rol preponderante para percibir el clima organizacional de este tipo de instituciones.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, B. (2007). Clima y comunicación organizacional en el sector educativo. El caso del Instituto tecnológico de los Mochis, México
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús maría-Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bernal, I., Farías, G., Pedraza, N. & Lavín J. (2015). El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio exploratorio. *Vincula Tégica, 1*, 1699-1721.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 9ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Contreras, C (2016). Profesores nombrados de institutos ganarán entre S/ 2.488 y S/ 2.985. La República. Recuperado de <http://larepublica.pe/impresasociedad/775943-profesores-nombrados-de-institutos-ganaran-entre-s-2488-y-s-2985>
- Gómez, S. (2003). Técnicas de investigación. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. 5ª ed. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual. Lima: Cartolan E.I.R.L.

- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3 (1), 13-21.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Rodríguez, D., Núñez, L. & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Rev. In. Post.*, 25 (1), 63-80. Recuperado de <http://www.redaliv.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Sandoval, M., Magaña, D. & Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Actualidades investigativas en Educación*, 13 (3), 1-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. México: Ed. Prentice Hall.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica*. México D.F. Seminarios de Investigación.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

ESCALA CL-SPC

Instrucciones: Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: Masculino () Femenino ()

Jerarquía docente: Docente () Docente/Directivo ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo de Servicio _____

Estimado Docente con finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 2. Consentimiento informado

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: “**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR-NUEVO CHIMBOTE, 2016**”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Anexo 3. Categorías diagnósticas de las Escalas CL-SPC según factores

Categorías diagnósticas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Palma (2004).

Anexo 4. Validez y confiabilidad de la ECL-SPC

Adecuación para el análisis factorial de la ECL-SPC

Indicadores	Coefficientes
Medida de adecuación Kaiser-Meyer	,980
Test de Esfericidad de Barlett	44751,69
Nivel de significación	,000

Fuente: Palma (2004).

Análisis de confiabilidad de la ECL-SPC

Método de análisis	Escala CL-SPC
Alfa de Cronbach	,97
Split Half de Guttman	,90

Fuente: Palma (2004).