



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

AUTORES:

LIZETH DÍAZ IGLESIAS

LICENCIADA EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.

ESPECIALIDAD: COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA.

MIGUEL CHRISTIAN MORI RIOS

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

ASESORA:

Dra. DELIA PEREA TORRES

SAN JUAN – PERÚ

2016

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

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

Hace constar que:

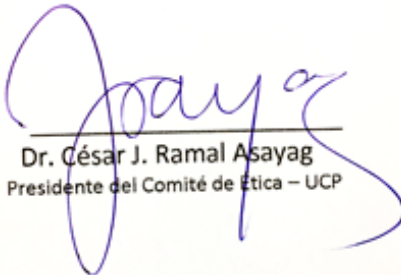
El Trabajo de Investigación titulado:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015”

De los alumnos: **LIZETH DÍAZ IGLESIAS Y MIGUEL CHRISTIAN MORI RIOS**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **17% de plagio**.

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

San Juan, 24 de mayo del 2021.



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

CIRA/ri-a
130-2021

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_EDUCACION_2021_TRABAJO DE INVESTIGACION_LIZETH DIAZ_MIGUEL MORI_V1.pdf (D105583515)
Submitted: 5/19/2021 5:49:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 17 %

Sources included in the report:

TESIS DE BLANCA PARA IMPRIMR.docx (D50762471)
Tesis final final Domínguez Villegas Estefanía.docx (D45518673)
PROYECTO DE INVESTIGACION KARINA Y NIRIDA .docx (D80963684)
tesis ultimo edith.docx (D77378847)
81427828-a05e-4769-a957-32ab423ef734
<https://www.slideshare.net/sadalaar/climaorganizacional>
http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676896/ct3conceptosclimalaboral3.pdf
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADBD0000644/C1.pdf>
<http://eprints.uanl.mx/16536/1/1080291927.pdf>
<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
<https://1library.co/document/zgwd52y-analisis-organizacional-segun-litwin-stringer-colegio-school-propuestas.html>
<https://1library.co/document/zkwd87mz-analisis-del-clima-organizacional-del-grupo-asap-aseco.html>

Instances where selected sources appear:

DEDICATORIA

A mi hija Yamila Cristell que es mi fortaleza para luchar día a día y lograr mis metas trazadas.

Lizeth Díaz

A mi madre Gladis, a la que debo tanto y es para ella este éxito como a mi hermano Marco Antonio y mi amor María Viviana.

Miguel Mori

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que confiaron en nosotros y nos brindaron su apoyo para hacer posible la realización de esta investigación.

ACTA DE SUSTENTACIÓN



Universidad Científica del Perú

COMISION REVISORA DEL REGLAMENTO DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE EXAMEN DE SUSTENTACION EN TITULACION

En la ciudad de Iquitos, a las 09:00 horas del día 15 del mes de febrero del año 2016, se reunieron en el aula de Grados y Títulos de la Universidad Científica del Perú, el jurado Examinador conformado por el Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO, como Presidente y la Docente Dra. CLAUDET CADILLO LOPEZ como miembro, para evaluar la sustentación de la Bachiller: **LIZETH DIAZ IGLESIAS**. En la modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional, con el tema: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015".

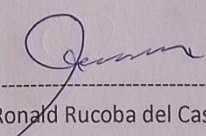
Como requisito para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación para el Trabajo. Especialidad: Computación e Informática.

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar, teniendo como resultado:

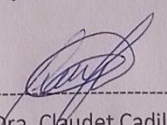
INDICADOR	EXAMINADOR 1	EXAMINADOR 2
A. Dominio del Tema	17	18
B. Calidad de redacción.	17	17
C. Competencia expositiva, argumentación y coherencia.	18	18
D. Calidad de respuestas.	18	17
E. Uso de terminología especializada.	17	17
Calificación	17	17
Calificación Final	17	
Calificación final (en letras)	DIECISIETE	

Aprobado por UNANIMIDAD

Presidente:


Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo

Miembro:


Dra. Claudet Cadillo López

Leyenda:

INDICADOR	PUNTAJE
Desaprobado	Menos de 13 puntos
Aprobado por mayoría	De 13 a 15 puntos
Aprobado por unanimidad	De 16 a 17 puntos
Aprobado por excelencia	De 18 a 20 puntos

Nota: La calificación es el sistema vigesimal (0 – 20). El puntaje mínimo aprobatorio es 13



UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INVESTIGACIÓN ASISTIDA

En la ciudad de Iquitos, a las 09:00 horas del día 15 del mes de febrero del año 2016, se reunieron en el aula de Grados y Títulos de la Universidad Científica del Perú, el Jurado Examinador conformado por el docente Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo, como Presidente, la docente Dra. Claudet Cadillo López, como Miembro, para evaluar la sustentación del Bachiller: **Miguel Christian Morí Ríos**. En la modalidad del Programa de Titulación, la Investigación Asistida, con el Tema: **“El clima organizacional en docentes del centro de Educación Técnico Productiva Maynas – Iquitos 2015”**

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar, teniendo como resultado:

INDICADOR	EXAMINADOR 1	EXAMINADOR 2
A. Dominio del Tema	14	18
B. Calidad de redacción	14	14
C. Competencia expositiva, argumentación y coherencia	18	18
D. Calidad de respuestas	18	14
E. Uso de terminología especializada	14	14
Calificación	14	14
Calificación Final	14	
Calificación final (en letras)	Dieciséis	

Aprobado por: *Unanimidad*

Presidente:

Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo

Miembro:

Dra. Claudet Cadillo López

Leyenda:

INDICADOR	PUNTAJE
Desaprobado	Menos de 13 puntos
Aprobado por Mayoría	De 13 a 15 puntos
Aprobado por Unanimidad	De 16 a 17 puntos
Aprobado por Excelencia	De 18 a 20 puntos

Nota: La calificación es el sistema vigesimal (0 – 20). El puntaje mínimo aprobatorio es 13.

ÍNDICE DE CONTENIDO

➤ PORTADA	I
➤ DEDICATORIA	II
➤ AGRADECIMIENTO	III
➤ ACTA DE SUSTENTACIÓN	IV
➤ ÍNDICE DE CONTENIDO	V
➤ ÍNDICE DE CUADROS	VII
➤ ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
➤ RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	IX
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	2
2.1. Antecedentes del Estudio	2
2.2. Bases Teóricas	3
2.2.1. Clima Organizacional	3
2.2.1.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert.	5
2.2.1.1.1. Variables de Likert.	6
2.2.1.1.2. Tipos de climas organizacionales.	6
2.2.1.1.3. Sistemas de Likert.	8
2.2.1.2. Otros instrumentos para medir el Clima Organizacional o Dimensiones del Clima Organizacional (CL)	8
2.2.1.3. Clima Organizacional de Litwin y Stinger	10
2.2.1.4. Diferencia entre Clima organizacional y clima laboral.	11
2.2.1.5. Participación y Clima	11
2.2.1.6. Características del Clima Organizacional	12
2.2.1.7. Formas de Clima Organizacional	15
2.3. Definición de Términos Básicos	18
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
3.1 Descripción del problema	20
3.2 Formulación del Problema	21
3.2.1 Problema General	21
3.2.2 Problemas Específicos	21
4. OBJETIVOS	21
4.1 Objetivo General	21
4.2 Objetivos Específicos	21

5	HIPÓTESIS	22
6	VARIABLES	22
6.1	Identificación de las variables	22
6.2	Definición de variables	22
6.3	Operacionalización de las variables	23
7.	MÉTODO	24
7.1.	Tipo de Investigación	24
7.2.	Diseño de Investigación	24
7.3.	Población y Muestra	25
7.4.	Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	25
7.4.1.	Técnicas de Recolección de Datos	25
7.4.2.	Instrumentos de Recolección de Datos	25
7.4.3.	Procedimiento de Recolección de Datos	25
7.5.	Procesamiento y Análisis de Datos	25
8.	Resultados	26
9.	Discusión	34
10.	Conclusiones	35
11.	Recomendaciones	36
12.	Bibliografía	37
13.	Anexos	38
➤	Matriz de Consistencia	38
➤	Instrumento de Recolección de Datos	40

ÍNDICE DE CUADROS

	Nº	Título	Pág.
➤	1		26
➤	2		28
➤	3		30
➤	4		32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Nº	Título	Pág.
❖	1		26
❖	2		28
❖	3		30
❖	4		32

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015

AUTORES: LIZETH DÍAZ IGLESIAS

MIGUEL CHRISTIAN MORI RIOS

El estudio tuvo como objetivo: Evaluar el Nivel de clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” – Iquitos, en el año 2015. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue descriptivo transversal.

La población estuvo formado por 30 docentes del Centro de Educación Técnico Productivo “Maynas” _ Iquitos, en el año 2015 y la muestra lo conforma el 100% de la población. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

El resultado demuestra que existe clima organizacional en los Docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” _ Iquitos en el año 2015.

PALABRAS CLAVE:

- Clima organizacional.
- Estructura.
- Relaciones.
- Identidad.

1. INTRODUCCIÓN

Las personas somos seres que diariamente desarrollamos nuestras competencias, capacidades, habilidades, destrezas, virtudes y valores de manera articulada e interrelacionada con otros seres humanos, de tal manera que es imprescindible esta convivencia para formarnos integralmente en los aspectos cognitivo, afectivo y procedimental.

Las relaciones humanas deberán ser adecuadas para lograr objetivos y metas trazadas comúnmente en cualquier organización, específicamente en las Instituciones Educativas, y lograr satisfacer necesidades primarias y hasta suntuarias.

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo, el cual tratará de describir situaciones de carácter social (clima laboral) de los trabajadores (profesores) del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas”, tratando de dilucidar una serie de aspecto referentes al Título de Investigación “El Clima Organizacional en Docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2016”

Es así que este trabajo pretende en los acuciosos lectores afianzar, potenciar y empoderarse de la importancia del Clima Laboral, en el cumplimiento de metas comunes.

Los autores.

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes del Estudio

Kurt Lewin (Sosa, 2004, pág. 15) quien acuñó el fenómeno como: atmósfera psicológica. La misma sería una realidad empírica, medible y modificable, donde la organización sería vista no solo desde un enfoque humanista sino sistémico.... "se piensa en la sensibilización de las organizaciones complejas, realizando investigaciones en las que la retroalimentación tanto en el campo investigativo como el aplicado es de gran importancia".

Betzhold (2006), la primera piedra en la investigación del clima organizacional partió del experimento diseñado por Lewin, Lippit y White en 1939, para estudiar el efecto que determinados estilos de liderazgos (democrático, laissez faire (dejar hacer) y autoritario), tenían en el clima. Demostrándose finalmente que los diferentes tipos de liderazgos dieron lugar a muy diferentes atmósferas sociales.

Consideramos desde nuestro análisis que aunque Kurt Lewin fue el primero en declarar el clima psicológico como fenómeno a estudiar, existieron desde antes otros investigadores que de forma indirecta atribuyeron importancia a aspectos psicológicos que ayudaban a obtener eficiencia y que se relacionaban de alguna forma con el clima psicológico.

Elton Mayo (1880-1949) quien encontró elementos muy importantes que explicaban las necesidades internas del ser humano, presentando la organización como el espacio donde se realizaba la actividad social más importante del individuo, y finalmente como señala Rubio (2003), distinguió una novedosa relación entre directivos y trabajadores.

Desde el movimiento humanista también se establecieron bases importantes para fomentar una visión positiva del hombre, para centrar la atención en aspectos psíquicos que contribuían a lograr eficiencia. Aquí destacamos autores como Maslow quien propone dentro de su teoría, la pirámide de necesidades que explica la existencia de diferentes niveles de estas en el individuo, reconociendo la importancia de esta estructura.

Según el criterio de la autora, el solo hecho de considerar a la organización como una entidad social o un nuevo hogar, les atribuye a estos autores el mérito de haber evaluado el espacio físico y psicológico donde el hombre desarrolla su principio.

(Silva, 1996, p.41) En este enfoque se incluyen autores tan importantes como Forehand y Gilmer, para los cuales "el clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen a una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman" (Silva, 1996, p.41)

Para otros dos reconocidos investigadores Katz y Kahn, "el clima organizacional habría de entenderse como el sistema predominante de valores de una organización mediante el cual los investigadores pretenden llegar a la identificación del mismo y conseguir que, combinando los climas con las características personales de los individuos la organización sea más efectiva"

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

El concepto de clima surge en momentos en que se ve la necesidad de dar cuenta de fenómenos globales, pero al mismo tiempo por ser un concepto simple para la utilización práctica del diagnóstico de clima organizacional.¹

Rodríguez define el concepto como sigue: "el concepto de clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto del trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo"²

¹ Propuesta de Tesis para postular a: Licenciatura en Ciencias Políticas y Administrativas y Título Profesional de "Administrador Público". Santiago-Chile. Pág. 10.

² Rodríguez M, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 145.

Atkinson (1964): “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: perciben o experimentan los miembros de la organización, y influye en su comportamiento”

Según **Hall (1996)** el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional.

Según **Rodríguez** las variables a considerar son³:

- 1) Variables del ambiente físico:** espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, etc.
- 2) Variables estructurales:** tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- 3) Variables del ambiente social:** compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- 4) Variables personales:** aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- 5) Variables propias del comportamiento organizacional:** productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés, etc.

Características del clima organizacional.

Rodríguez, distingue las siguientes características⁴:

- 1) Dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
- 2) Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización,

³ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 144.

⁴ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 144.

como cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

3) Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas.

4) Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.

5) Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

6) Es afectado por las diferentes variables estructurales tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.

7) El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

8) En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que en clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

2.2.1.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

2.2.1.1.1. Variables de Likert.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

2.2.1.1.2. Tipos de climas organizacionales.

Como ya se indicó el Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima Organizacional, es pues, una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización. El Clima Organizacional afecta el comportamiento y la percepción del individuo tanto dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra.

Barroso⁵ distingue los siguientes tipos de Climas existentes en las organizaciones:

⁵ Barroso, Paolo (2004) Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.

1. Clima tipo Autoritario - Explotador: La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de ordenes e instrucciones específicas.

2. Clima tipo Autoritario – Paternalista: Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

3. Clima tipo Participativo - Consultivo: Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones mas específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

4. Clima tipo Participativo – Grupal: Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

2.2.1.1.3. Sistemas de Likert.

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1, 2, 3,4, que a continuación se explican brevemente:

1. Sistema 1 (explotador – autoritarismo): se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de Mag Gregor y su liderazgo directivo).
2. Sistema 2 (Benevolente – Autoritario): relación directa subordinado –líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno – uno (supervisor – supervisado).
3. Sistema 3 (consultivo): liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.
4. Sistema 4 (participativo o de grupos interactivos): basado en la teoría de Mag Gregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización.

2.2.1.2. Otros instrumentos para medir el Clima Organizacional o Dimensiones del Clima Organizacional (CL)

Existen otros cuestionarios (también llamados dimensiones del C.L.) como el de Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993) en el que se presentan una gama de variables organizacionales como la responsabilidad individual, la remuneración, el riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto⁶:

1. ESTRUCTURA

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo

⁶ Goncalvez, Alexis P. “Dimensiones del Clima Organizacional”.

de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2. RESPONSABILIDAD

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. RECOMPENSA

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. DESAFIO

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. RELACIONES

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. COOPERACIÓN

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. ESTÁNDARES

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

8. CONFLICTOS

Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. IDENTIDAD

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El cuestionario desarrollado por *Pritchard y Karasick (citados por Dessler, 1993)* se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la toma de decisiones y flexibilidad de innovación.

2.2.1.3. Clima Organizacional de Litwin y Stinger

El Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

2.2.1.4. Diferencia entre Clima organizacional y clima laboral.

El Análisis de Clima, en principio, se refiere a lo que comúnmente se denomina Clima Laboral, y consiste en detectar los problemas que existen en la organización, pero referidos sólo al aspecto de la Gestión de los Recursos Humanos, es decir, aspectos tales como Salario, Condiciones de Trabajo, Conocimiento de los Objetivos, Formación, Motivación, etc., con el fin de planificar y dar solución a dichos problemas.

Pero también realizamos Análisis del Clima Organizacional, cuya diferencia con el anterior, es que el enfoque es General, es decir, se detectan los problemas existentes en cuanto a Estructura de Organización, Fijación de Objetivos, Calidad, Normativa interna, Nivel de las Comunicaciones, Reconocimiento de la labor bien hecha, Estilos de Dirección, etc.

2.2.1.5. Participación y Clima

Según Rodríguez, con relación a la investigación del clima “... en los comienzos de la investigación del clima organizacional, se postulaba la participación como una forma de conseguir que los miembros de la organización se sintieran integrados a los procesos de toma de decisiones de la misma”⁷. También en esta época, Maslow veía en la participación una forma de conseguir que los miembros de la organización pudieran alcanzar sus niveles de necesidades superiores. Para este último las necesidades superiores se plantean en el individuo una vez que éste veía relativamente satisfechas sus necesidades fisiológicas y de seguridad.

Una vez superadas la escala de necesidades fisiológica y de seguridad sigue la de pertenencia, que según Rodríguez “...este sentimiento de pertenencia podría ser fomentado en una organización que se preocupara de mantener informado a su personal de las decisiones adoptadas en ella”⁸.

⁷ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 148.

⁸ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 149.

Después sigue en la escala las necesidades de estima y autoestima, que para Rodríguez “Estas podrían ser desarrolladas por un sistema organizacional que permitiera y fomentara el reconocimiento del trabajo de sus miembros. Este reconocimiento puede ser hecho parte de un sistema de recompensas y, también, parte de un estilo participativo consultivo, en que cada persona puede sentir que su aporte es valioso para la organización a la que pertenece”⁹.

Al final está el nivel máximo, es decir la autorrealización, que según Rodríguez, fomenta la creatividad y la participación resolutiva, “Esta necesidad superior puede ser favorecida por un sistema organizacional que utilice el talento creativo de sus miembros, fomentando su participación resolutiva en la toma de decisiones. Una persona que participa en tal sistema, tendrá la oportunidad de contribuir a la adopción de las decisiones que afectarán su propio trabajo y, estará en cierta medida autodeterminándolo”¹⁰.

2.2.1.6. Características del Clima Organizacional

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema autopotético de decisiones, constituye el tema de reflexiones sobre el que se construye la definición de clima.

En otras palabras, el clima puede construirse como una autoreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto-observada por éstos, que la evalúan colectivamente.

Esto significa que el clima organizacional es una auto-reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una auto-reflexión de la organización como sistema autopoyético de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional¹¹.

⁹ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 149.

¹⁰ Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Página 149.

¹¹ Maturana, Humberto. El árbol del Conocimiento. Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 1999.

En efecto, en los casos en que las organizaciones ven afectado su decidir por el clima o en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el clima o destinadas a provocar cambios en éste, el clima ha pasado a constituirse en parte de la auto-reflexión del sistema organizacional.

El clima organizacional tiene las siguientes características:

i. Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

ii. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto de no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

iii. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

iv. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

v. Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento

a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

vi. Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.

Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección -clima organizacional parecería requerir.

vii. El ausentismo y la rotación excesiva puede ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional.

viii. En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

En otras palabras, aunque es relativamente sencillo obtener cambios dramáticos y notorios en el clima organizacional mediante políticas o decisiones efectivas, es difícil lograr que el clima no

vuelva a su situación anterior una vez que se han disipado los afectos de las medidas adoptadas. Por ejemplo, en una organización cuyo clima se caracteriza por el descontento generalizado, es posible lograr una mejora importante, pero pasajera, mediante la promesa de un aumento de remuneraciones. El efecto de este anuncio, no obstante, pronto, será olvidado si no llevan a cabo otros cambios que permitan llevar a la organización a otra situación, a una diferente configuración del clima. Incluso es frecuente el caso en que un anuncio de mejoramientos de las remuneraciones, instalaciones físicas, relaciones laborales, etc., provoca expectativas y mejoras en el clima organizacional, para luego, ante la concreción efectiva de los cambios anunciados, volver a un clima organizacional que puede ser peor que inicial, debido a que los cambios anunciados generaron expectativas que no pudieron satisfacer. En este caso, se producen frustraciones, desconfianza y una actitud desesperanzada y altamente negativa hacia la organización, con el correspondiente efecto sobre el clima organizacional.

2.2.1.7. Formas de Clima Organizacional

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto.

Veremos, en primer lugar, la de Likert ¹²⁻¹³. Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación.

Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización.

¹² Likert, R. *New Patterns of Management*. Mc Graw Hill, Nueva York, 1961.

¹³ Likert, R. *The Human Organization*. Mc Graw Hill, Nueva York, 1967.

En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización.

Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Thomas: "Lo que los hombres definen como real, se torna en sus consecuencias". También puede ser suscrita por una aproximación metodológica como la propuesta aquí, dado que es la experiencia de los miembros de la organización lo que resulta central en la determinación de lo que es el clima de una organización.

No tiene sentido, por lo tanto, hablar de un clima organizacional si éste no es estimado desde la experiencia de los hombres que pertenecen a la organización, los que con sus decisiones dan vida a la organización, que con sus acciones determinan un cierto clima y con sus experiencias, lo viven.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

i. Sistema I: autoritario. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

ii. Sistema II: Paternal. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones

característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica.

Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

iii. Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

iv. Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El trabajo del Likert ha tenido gran influencia en el estudio de los climas organizacionales. Incluso su cuestionario sigue teniendo bastante aplicación en trabajo de consultoría. Interesante resulta ser que su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, han sido acogidas por la literatura especializada, de tal manera que en prácticamente toda ella, se hace referencia a factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de manejo, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, grado de centralización, existencia de confianza o desconfianza, existencia de la organización informal, etc.

2.3. Definición de Términos Básicos

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

ESTRUCTURA

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

RESPONSABILIDAD

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

DESAFIO

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

RELACIONES

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

COOPERACIÓN

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

ESTANDARES

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

CONFLICTOS

Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

IDENTIDAD

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción del problema

En la actualidad, se espera que las organizaciones educativas de los Centros de Educación Técnico Productiva, sean eficientes en cuanto al servicio que brindan con la finalidad de lograr una enseñanza - aprendizaje de mejor calidad.

El clima organizacional educativo se compone de factores psicosociales, política interna y externa a nivel gestión tanto administrativa como pedagógica, que funcionalmente genera un estilo de comportamiento personal – grupal al interior de la organización educativa que se proyecta hacia el contexto social.

La capacitación y actualización de los docentes y directivos es importante para que las organizaciones educativas de los Centros de Educación Técnico Productivas enfrenten una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional.

Ante esta realidad un adecuado funcionamiento directivo conlleva a que el Personal Docente, Administrativo y de Servicio conviva en un ambiente armonioso, generando mejores desempeños laborales.

Sin embargo, es común en el Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, como la que es objeto de estudio en la presente investigación, que se observe constantemente una situación de conflictos internos (entre docentes, docentes con estudiantes, con los directivos con docentes, directivos con estudiantes, especialmente en el nivel de Educación Técnico Productiva), un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles de calidad educativa.

Considerando lo expuesto, es posible centrar una problemática común en el los Centros de Educación Técnico Productivas de la ciudad de Iquitos, donde labora personal docente, administrativo, servicio y directivo que no conocen si el clima organizacional de los centros ocupacionales es óptimo, aceptable, regular o deficiente desde la perspectiva de la misma

comunidad educativa en general y, en particular, desde la mirada de los docentes, estudiantes, quienes son eje articulador de la dinámica organizacional e institucional.

Para determinar estadísticamente esta situación se amerita realizar esta investigación.

3.2. Formulación del Problema

3.2.1 Problema General

¿Existe clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015?

3.2.2. Problemas Específicos

¿Se evidencia la estructura del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015?

¿Se evidencia las relaciones del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015?

¿Se evidencia la identidad del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Evaluar el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015.

4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la estructura del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015.
- Analizar las relaciones del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015.
- Analizar la identidad del clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015.

5. HIPÓTESIS

Existe clima organizacional en los docentes del Centro Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015.

6. VARIABLES

6.1. Identificación de las variables

Variable: Clima Organizacional

6.2. Definición de variables

Clima Organizacional:

Definición conceptual

Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional como: El conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influye en su comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Definición operacional

El clima organizacional está conformado por tres dimensiones: estructura, relaciones e identidad, cuyos valores son SI (51_100%), NO (0_50%).

6.3. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	INDICADORES	INDICE	
		SI	NO
Clima organizacional	<u>Estructura</u> * La Institución Educativa cuenta con una Organización establecida en su reglamento interno. * Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. * Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir. * Las decisiones son tomadas en asamblea.	51-100%	0 – 50%
	<u>Relaciones</u> * Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. * Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa. * Buenas Relaciones humanas.		
	<u>Identidad</u> * Identidad con la institución * Compromiso con la institución educativa. * Disfruto trabajar en la institución educativa		

7. MÉTODO

7.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable en estudio.

7.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptivo transversal

Diseño:

M O

Donde:

M: Muestra de investigación

O: Observación a la muestra

7.3. Población y Muestra

La población estuvo conformado por todos los docentes del CETPRO Maynas de Iquitos, en el año 2015, Los mismos que suman 30 docentes.

La muestra la conforma el 100% de la población es decir 30 docentes.

7.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

7.4.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta.

7.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario.

El que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 80.50% validez y 77.20 % de confiabilidad.

7.4.3. Procedimiento de Recolección de Datos

1. Elaboración del proyecto.
2. Diseño elaboración de instrumentos de recolección de datos.
3. Aplicación de prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
4. Aplicación de recolección de datos.
5. Procesamiento de datos.
6. Análisis e interpretación de datos.
7. Formulación de discusión
8. Formulario de conclusión y recomendación
9. Elaboración del informe de investigación.
10. Presentación del informe de investigación
11. Aprobación del informe de investigación.
12. Sustentación de la tesis.

7.5. Procesamiento y Análisis de Datos

- El procesamiento de la información se realizó en forma mecánica sobre la base de los datos.
- El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva frecuencia, promedio y porcentaje.

8. Resultados

CUADRO N° 1

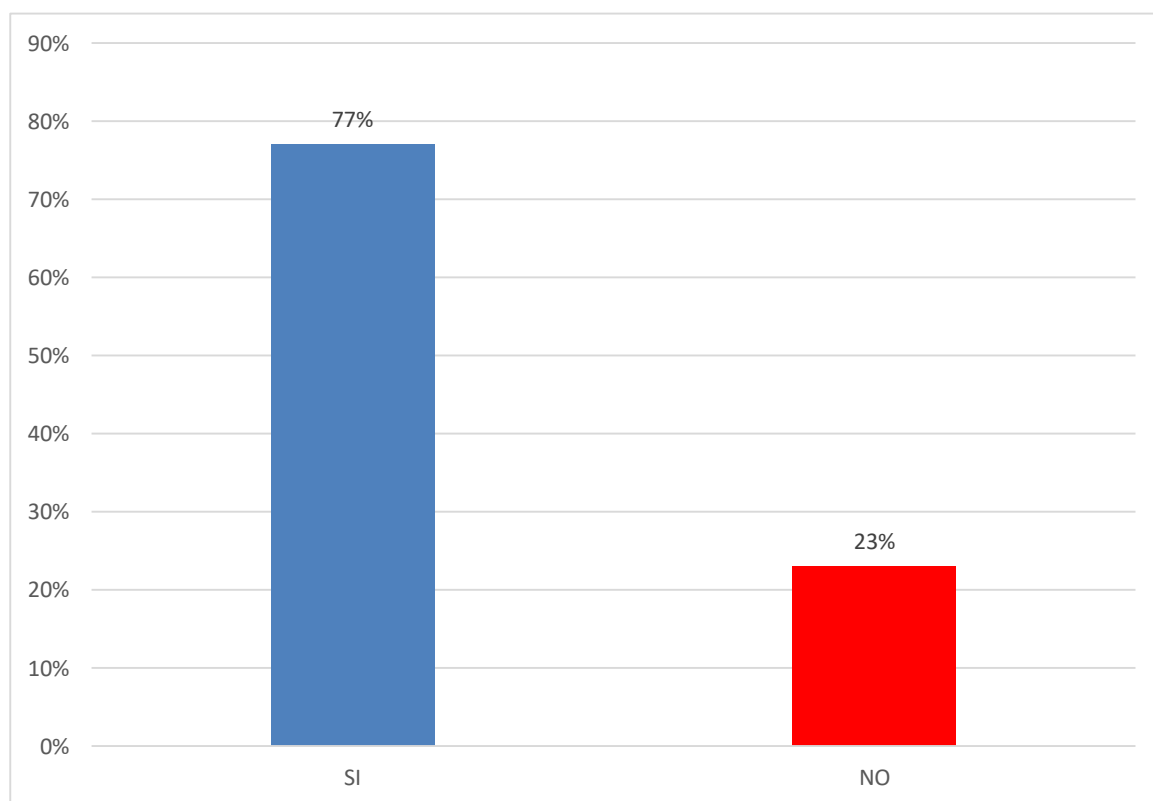
LA ESTRUCTURA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS – IQUITOS 2015

ESTRUCTURA	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno?	28	93%	2	7%	30	100%
2. ¿Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo?	22	73%	8	27%	30	100%
3. ¿Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir?	17	57%	13	43%	30	100%
4. ¿Las decisiones son tomadas en asamblea?	23	77%	7	23%	30	100%
Total	23	77%	7	23%	30	100%

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 1

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015



Fuente: Cuadro N°1

En el cuadro y grafico N° 1 se observa: La estructura del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas de Iquitos en el año 2015 y es lo siguiente:

Del promedio de 30 (100%) docentes, 23(77%) docentes manifestaron que la estructura del clima organizacional es positiva, predominando con 28(93%) el indicador: ¿La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno?, y 7(23%) docentes declararon que la estructura es negativa predominando el indicador: ¿Las decisiones son tomadas en asamblea?, concluyendo que la estructura es buena y positiva para el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas – Iquitos 2015.

CUADRO N° 2

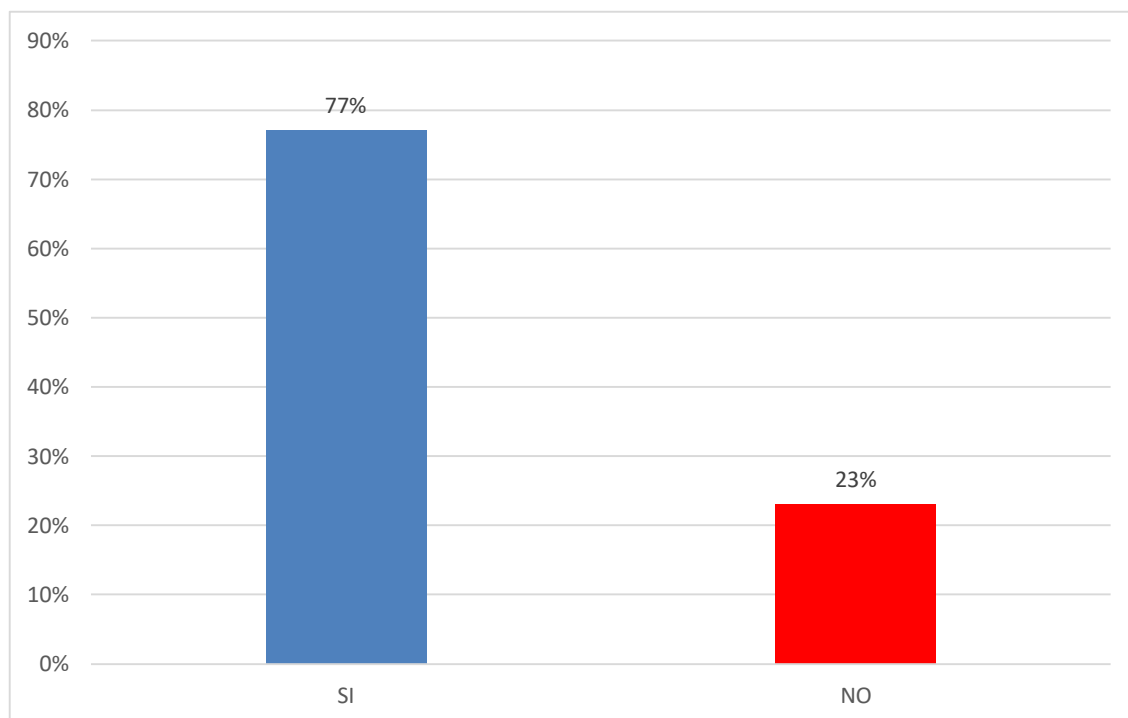
LAS RELACIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015

RELACIONES	SI		NO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	26	87%	4	13%	30	100%
2. Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa.	20	67%	10	33%	30	100%
3. Buenas Relaciones humanas.	23	77%	7	23%	30	100%
Total	23	77%	7	23%	30	100%

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 2

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015



Fuente: Cuadro N° 2

En el cuadro y grafico N° 2 se observa: Las relaciones del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas de Iquitos en el año 2015 y es lo siguiente:

Del promedio de 30 (100%) docentes, 23(77%) docentes manifestaron que las relaciones del clima organizacional son positivas, predominando con 26(87%) el indicador: Madurez para superar los conflictos de manera asertiva, y 7(23%) docentes declararon que la estructura es negativa predominando el indicador: Buenas Relaciones humanas, concluyendo que las relaciones son positivas para el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas – Iquitos 2015.

CUADRO N° 3

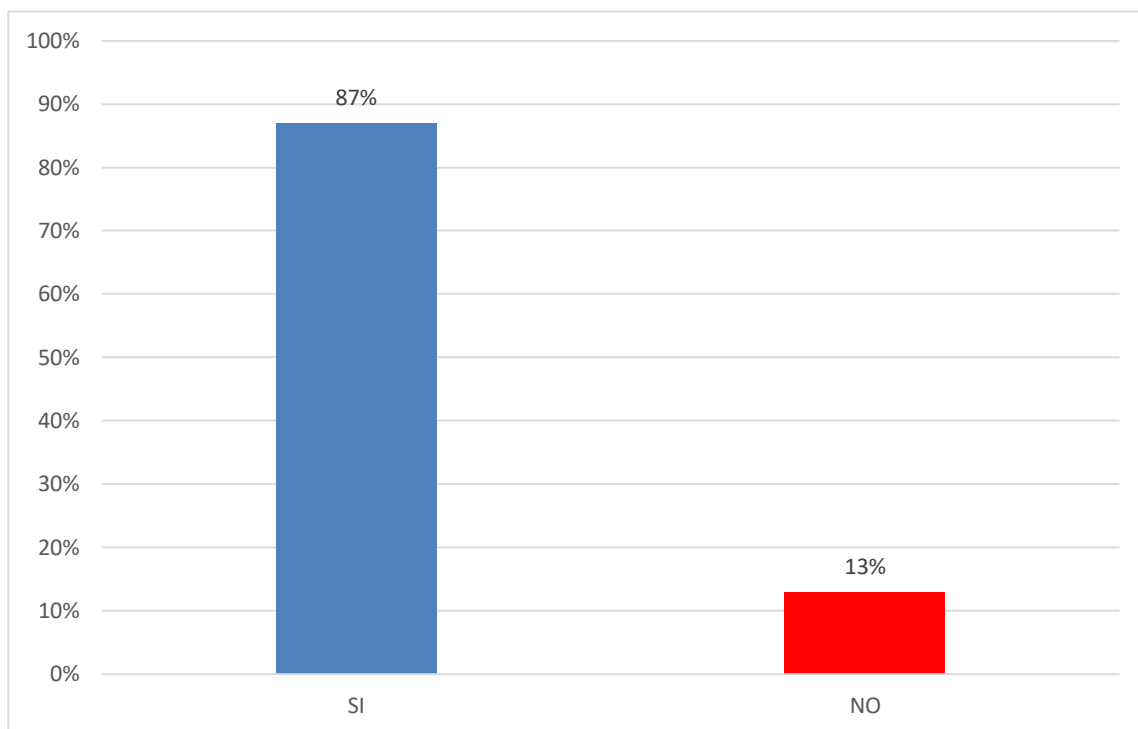
LA IDENTIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015

IDENTIDAD	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Identidad con la institución	28	93%	2	7%	30	100%
2. Compromiso con la institución educativa.	23	77%	7	23%	30	100%
3. Disfruto trabajar en la institución educativa.	26	87%	4	13%	30	100%
Total	26	87%	4	13%	30	100%

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 3

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015



Fuente: Cuadro N° 3

En el cuadro y grafico N° 3 se observa: La identidad del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas de Iquitos en el año 2015 y es lo siguiente:

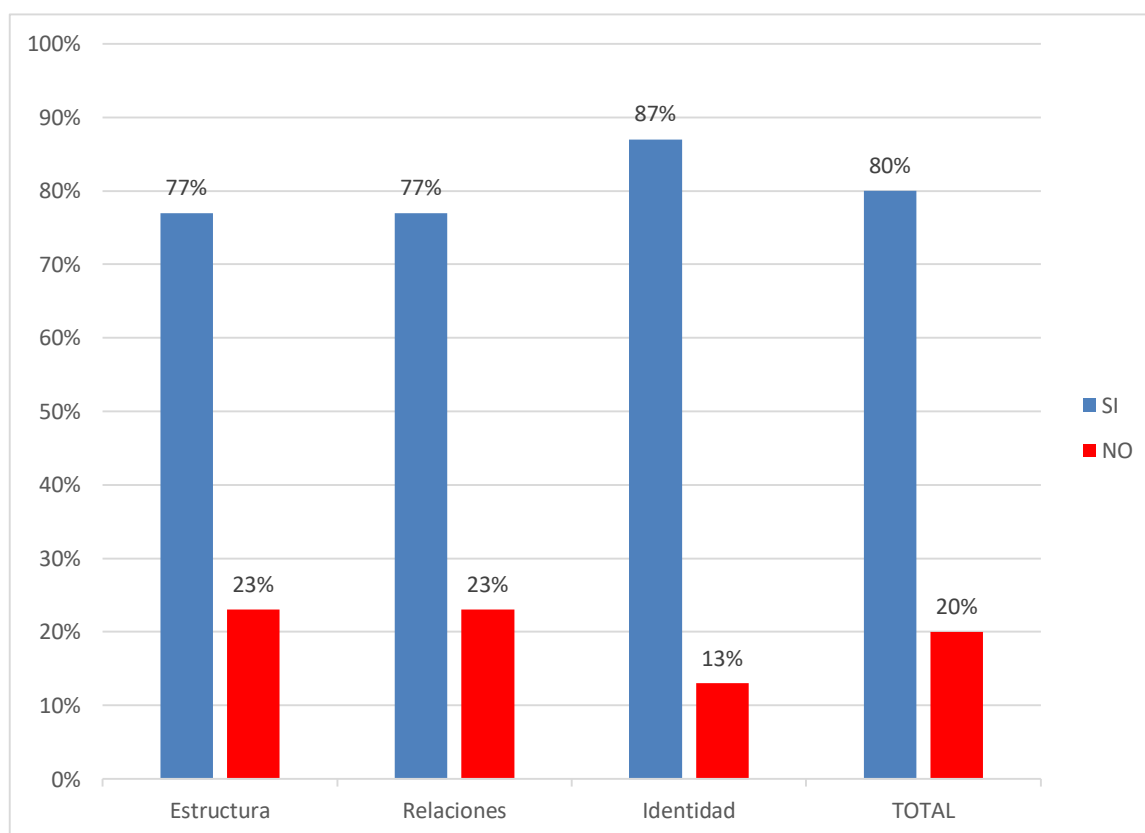
Del promedio de 30 (100%) docentes, 26(87%) docentes manifestaron que las relaciones del clima organizacional son positivas, predominando con 28(93%) el indicador: Identidad con la institución, y 4(13%) docentes declararon que la identidad es negativa predominando el indicador: Disfruto trabajar en la institución educativa, concluyendo que la identidad es positiva para el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas – Iquitos 2015.

CUADRO N° 04
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015

CLIMA ORGANIZACIONAL	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1.Estructura	23	77%	7	23%	30	100%
2.Relaciones	23	77%	7	23%	30	100%
3.Identidad	26	87%	4	13%	30	100%
Total	24	80%	6	20%	30	100%

FUENTE: Cuadros 1,2 y 3

GRÁFICO N° 4
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015



FUENTE: Cuadro N° 4

En el cuadro y gráfico N° 4 se observa: El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas – Iquitos 2015 y es lo siguiente:

Del promedio de 30 (100%) docentes, 24 (80%) docentes manifestaron que si existió un clima organizacional positivo en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas y 6 (20%) docentes declararon que existe un clima organizacional negativo, concluyendo que los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015 tienen un clima organizacional positivo, con estos datos obtenidos se logró el objetivo general:

Evaluar el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015, aceptando también la hipótesis de: Existe clima organizacional en los docentes del Centro Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015.

9. Discusión

Al realizar el análisis empleando la estadística descriptiva se encontró que el 24 (80%) docentes manifestaron que si existió un clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas y 6 (20%) docentes declararon que no existe un clima organizacional, concluyendo y aceptando la hipótesis de investigación, Existe clima organizacional en los docentes del Centro Técnico Productiva “Maynas” – Iquitos, 2015, resultado que se relaciona, con lo afirmado en la Teoría del Clima Organizacional de (Silva, 1996, p.41) En este enfoque se incluyen autores tan importantes como Forehand y Gilmer, para los cuales “el clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen a una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman” (Silva, 1996, p.41)

10. Conclusiones

Conclusiones parciales

- El clima organizacional en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, si existe estructura en un 77% de los docentes.
- El clima organizacional en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, si existe relaciones en un 77% de los docentes.
- El clima organizacional en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, si existe identidad en un 87% de los docentes.

Conclusión general

Existe clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, SI en un 80% y NO en un 20%.

11. Recomendaciones

Recomendaciones Parciales

- A los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, Personal administrativo y estudiantes, estimulen, practiquen, tomen conciencia y realicen acciones de fortalecimiento para potenciar el clima organizacional para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
- A los representantes de los órganos educativos intermedios como la Unidad de Gestión Educativa Local de Maynas – UGEL y Dirección Regional de Educación Loreto, deben diseñar, implementar, ejecutar y evaluar taller de capacitación para sensibilizar a los principales agentes educativos de la importancia de un clima organización positivo.
- Las universidades con un aspecto importante que tienen como proyección a la comunidad de realizar eventos que faciliten la internalización de los ciudadanos sobre los beneficios de un adecuado clima organización ya que desde el hogar es necesario el desarrollo de este aspecto.

Recomendación General

Al director de la Institución Técnico Productiva, y las autoridades educativas de la región, tomen conciencia y den la debida importancia al clima organizacional, para promover las actividades de fortalecimiento de este aspecto.

12. Bibliografía

- ❖ **PROPUESTA DE TESIS** para postular a: Licenciatura en Ciencias Políticas y Administrativas y Título Profesional de “Administrador Público”. Santiago-Chile. Pág. 10.
- ❖ **RODRÍGUEZ M, Darío.** Diagnóstico Organizacional. Página 145.
- ❖ **BARROSO, Paolo** (2004). Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- ❖ **GONCALVEZ, Alexis P.** “Dimensiones del Clima Organizacional”
- ❖ **MATURANA, Humberto.** El árbol del Conocimiento. Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 1999.
- ❖ **LIKERT, R.** New Patterns of Management. Mc Graw Hill, Nueva York, 1961.
- ❖ **ANDER EGG.** Técnicas de Investigación Social. Página 61.

13. Anexos

➤ **Matriz de Consistencia: EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA MAYNAS - IQUITOS 2015**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADOR	METODOLOGIA
Problema General ¿Existe clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015? Problemas Específicos ¿Se evidencia la estructura del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015? ¿Se evidencia las relaciones del clima organizacional en	Objetivo General Evaluar el clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015 Objetivos Específicos – Analizar la estructura del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva	Existe clima organizacional en docentes del Centro Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos, en el año 2015.	Clima Organizacional	Estructura • La Institución Educativa cuenta con una • Organización establecida en su reglamento interno. • Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. • Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir. • Las decisiones son tomadas en asamblea.	TIPO DE INVESTIGACIÓN El tipo de investigación, fue descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable en estudio. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN El diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptivo transversal. Diseño: M O Donde

docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015? ¿Se evidencia la identidad del clima organizacional del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015?	“Maynas” de Iquitos en el año 2015. – Analizar las relaciones del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015. – Analizar la identidad del clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Maynas” de Iquitos en el año 2015.			Relaciones • Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. • Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa. • Buenas Relaciones humanas. Identidad • Identidad con la institución • Compromiso con la institución educativa. • Disfruto trabajar en la institución educativa	M: muestra de la investigación O: observación a la muestra <u>Técnicas Instrumentos De recolección de Datos</u> Técnica: La encuesta. Instrumento: El cuestionario
---	---	--	--	---	---

➤ **Instrumento de Recolección de Datos**

ANEXO N° 2 (CUESTIONARIO)

Conteste el siguiente cuestionario, marcando con un aspa (X), según corresponda.

DIMENSIONES	SI	NO
<u>Estructura</u>		
4. ¿La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno?		
5. ¿Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo?		
6. ¿Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir?		
7. ¿Las decisiones son tomadas en asamblea?		
<u>Relaciones</u>		
3. Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.		
4. Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa.		
5. Buenas Relaciones humanas.		
<u>Identidad</u>		
3. Identidad con la institución		
4. Compromiso con la institución educativa.		
5. Disfruto trabajar en la institución educativa.		