



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
**PIRHUA**

**PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES  
REFERENTES AL CLIMA  
ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA  
TECNOLÓGICA DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE PIURA 2014**

**Karla Bonilla-Cevallos**

Piura, Junio de 2014

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Maestría en Educación con Gestión Educativa**

Bonillo, K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia](#)  
[Creative Commons Atribución-](#)  
[NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura

**KARLA PAOLA BONILLA CEVALLOS**

**PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES  
REFERENTE AL CLIMA ORGANIZACIONAL  
DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA 2014**



**UNIVERSIDAD DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**2014**

## APROBACIÓN

---

La tesis titulada “*Percepción de los docentes referente al Clima Organizacional de La Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura*” presentada por la Lic. Karla Paola Bonilla Cevallos, en cumplimiento a los requisitos para optar El Grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa, fue aprobada por el asesor Dr. Marcos Zapata Esteves y defendida el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_ ante el Tribunal integrado por:

.....

Presidente

.....

Informante

.....

Secretario

## **DEDICATORIA**

A mi Padre Celestial, por su infinito amor y misericordia.

A mi amada madre, Luz Angélica Cevallos Columbus, a quien admiro tanto por ser ejemplo de perseverancia y fortaleza.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

	<u>Pág.</u>
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE DE CONTENIDOS	
LISTA DE TABLAS	
LISTA DE GRÁFICOS	
INTRODUCCIÓN	
<b>CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. Caracterización de la problemática.	13
1.2. Problema de investigación.	16
1.3. Justificación de la investigación.	16
1.4. Antecedentes de la investigación	18
1.5. Objetivos de investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Hipótesis de investigación	20
<b>CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>21</b>
2.1. Concepto de Clima Organizacional	21

2.2. Características del Clima Organizacional	26
2.3. Importancia del Clima Organizacional	27
2.4. Teoría del Clima Organizacional	28
2.4.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert	28
2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	32
<b>CAPÍTULO III : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>36</b>
3.1. Tipo de investigación.	36
3.2. Sujetos de investigación.	36
3.3. Diseño de Investigación	37
3.4. Categorías de investigación.	38
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.	40
3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados	49
<b>CAPÍTULO IV : RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>50</b>
4.1. Presentación e interpretación de los resultados	50
4.2. Análisis y discusión de los resultados	63
<b>CAPÍTULO V : RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>65</b>
5.1. Conclusiones de la investigación.	65
5.2. Recomendaciones de la investigación.	67
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>68</b>
1. Bibliografía	68
2. Webgrafía	69
<b>ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>71</b>
Anexo 1 : Matriz general de investigación.	
Anexo 2 : Matriz del problema de investigación.	
Anexo 3 : Validación del instrumento	
Anexo 4 : Encuesta de medición del CO en la Etsunp 2014.	
Anexo 5: Base de datos del CO de la Etsunp 2014	

## LISTA DE TABLAS

---

	<u>Pág.</u>
Tabla N° 01 : Dimensión Estructura	51
Tabla N° 02 : Dimensión Estructura	52
Tabla N° 03 : Dimensión Trabajo Individual	53
Tabla N° 04 : Dimensión Trabajo Individual	54
Tabla N° 05 : Dimensión Relaciones Grupales	55
Tabla N° 06 : Dimensión Relaciones Grupales	56
Tabla N° 07 : Dimensión Comunicaciones	57
Tabla N° 08 : Dimensión Comunicaciones	58
Tabla N° 09 : Dimensión Motivación	59
Tabla N° 10 : Dimensión Motivación	60
Tabla N° 11 : Dimensión Toma de decisiones	61
Tabla N° 12 : Dimensión Toma de decisiones	62

## LISTA DE GRÁFICOS

---

	<u>Pág.</u>
Gráfico N° 01: Dimensión Estructura	51
Gráfico N° 02: Dimensión Trabajo Individual	53
Gráfico N° 03: Dimensión Relaciones Grupales	55
Gráfico- N° 04: Dimensión Comunicaciones	57
Gráfico- N° 05: Dimensión Motivación	59
Gráfico- N° 06: Dimensión Toma de decisiones	61

## INTRODUCCIÓN

---

El presente trabajo presenta el diagnóstico del Clima Organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura. Se tomó en consideración que la institución tiene 14 años operando y hasta la fecha no se ha realizado un estudio formal de este tipo. Este diagnóstico se sustenta en los sistemas de administración de Likert y sirvieron de base para definir el clima de la institución. Los resultados obtenidos permitieron identificar las debilidades de algunas dimensiones, lo cual ha servido para proponer alternativas de solución.

Este presente trabajo está constituido por cinco capítulos, bibliografía y anexos.

En el Capítulo I, denominado “Planteamiento de la Investigación” se presenta la caracterización de la problemática, la formulación del mismo, así como los objetivos tanto general como los específicos. También se presenta la importancia del problema, su justificación. Así mismo la hipótesis.

En el Capítulo II, denominado “Marco Teórico” se analiza la variable de estudio: Clima Organizacional. Se menciona el concepto desde el punto de vista de diferentes autores, se enuncian las características del Clima Organizacional, teorías y sus dimensiones.

En el Capítulo III, denominado “Metodología de la Investigación” se analiza el tipo de investigación, diseño de la investigación, población, técnicas de manejo y variables de estudio que corresponde al trabajo a desarrollarse.

En el Capítulo IV, denominado “resultados de la investigación” se presentan, analizan y se discuten los resultados de la encuesta aplicada a los docentes para evaluar el Clima Organizacional mediante el Programa Microsoft Excel, resultados que han permitido contrastar la hipótesis.

Finalmente se precisan las Conclusiones y Recomendaciones del presente trabajo, seguidas de las referencias bibliográficas y anexos.

*La autora.*

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

---

#### **1.1. Caracterización de la problemática**

El hombre solo tiene la capacidad para hacer cosas y alcanzar muchos objetivos, pero cuando este se asocia con otros, la capacidad de hacer cosas y alcanzar objetivos se aumenta notablemente. De allí, que exista el proverbio “en la unión esta la fuerza”, donde con mucha simplicidad se explica lo que un hombre es capaz de hacer cuando se asocia con otros. En este sentido, Chiavenato, I. (2000), señala que “las organizaciones sociales son entidades compuestas por personas para alcanzar determinados objetivos comunes”.

A lo largo de la historia el hombre siempre se ha asociado por hacer cosas que sólo no sería capaz de hacer. Esto además de dar a conocer al hombre como un ser social, da pie al surgimiento de incipientes agrupaciones que han ido evolucionando hasta alcanzar el estadio complejo y sistémico que caracteriza a las organizaciones actuales.

Por tal razón en la actualidad es necesario que las organizaciones se preocupen por conocer que motiva a sus empleados a dar lo mejor de sí, entenderlos, investigar el clima organizacional; ya que el comportamiento de los individuos en la organización trae como

consecuencia que se origine un ambiente que afectará tanto a los individuos como a los objetivos de la misma.

Para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas. El grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas. Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo (Chiavenato, 2009).

Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

En Latinoamérica, SANTIAGO. Nueve de cada diez empresas mide el clima laboral al interior de sus organizaciones en Chile, según revela una encuesta de la consultora Mercer Chile.

El estudio, que encuestó a 135 empresas multinacionales, multilatinas y locales de diversos rubros y tamaños, indica además que, de las empresas que realizan la medición, el 77% de sus empleados se encuentra más satisfecho en su trabajo.

"Las empresas están reconociendo que el ambiente en el trabajo impacta en el desempeño y motivación de los empleados. El desafío es diseñar un ambiente laboral que motive y que logre identificar las claves del compromiso de sus colaboradores de manera de lograr una ventaja competitiva a largo plazo", señala Karina Salazar, Líder de Talento de Mercer.

Respecto a la periodicidad de la medición, el estudio señala además que el 63% de las compañías realiza las encuestas una vez al año y el 87% comunica los resultados a toda la compañía.

Asimismo, la mayoría de las compañías identifica planes de acción a partir de la encuesta, cuya estrategia es liderada, en un 68%, por el área de Recursos Humanos y el equipo directivo.

En nuestro país, El Ministerio de educación y salud en el presente año ha puesto en marcha un plan piloto para el mejoramiento del Clima Organizacional en las instituciones educativas y prevenir el estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de Lima y Callao, con el objetivo de fortalecer la salud emocional de los maestros y que incida en el mejoramiento de su desempeño en el aula a nivel de toda la comunidad educativa. Por tanto se realizó un seminario para sensibilizar a los docentes sobre Clima Organizacional y Prevención del Estrés.

Así también Tineo afirmó que el mejoramiento de la salud ocupacional de los docentes es preocupación especial para la alta dirección del Ministerio de Educación tal es así que a partir del 2015 se realizaran estudios similares a nivel de 12 regiones del país.

Lamentablemente en el caso de las Universidades Nacionales de nuestro país y sus Centros de Producción no existe este tipo de preocupación por medir su clima organizacional, tanto es así que desde que la Etsunp fue creada, ninguna Dirección de turno ha realizado hasta la fecha un estudio del Clima Organizacional para mejorar su gestión y el bienestar de sus trabajadores, pues desde siempre se percibe que el comportamiento general entre el personal docente, no es precisamente el más adecuado; además, la convivencia entre los que formamos parte del Instituto es restringida.

La razón es que en dicha institución se vienen generando situaciones que a continuación se describen:

1. Inconformidad de los docentes por falta de liderazgo del personal directivo.

2. Conformismo y falta de identidad hacia la institución por parte de los docentes.

En conjunto con otros factores, un ambiente que no favorece el ámbito académico, al compromiso que cada quien siente por poner en alto el nombre de la Escuela Tecnológica y la posibilidad de poner el mejor de los esfuerzos por lograr metas superiores a las logradas hasta hoy.

Aunado a lo anterior, es común observar comunicación deficiente, ausentismo del director por lo tanto hay una falta de interacción entre director y docentes, por lo que se percibe un clima organizacional no favorable.

Es por ello, que la finalidad de la presente investigación, es analizar y determinar las dimensiones del Clima Organizacional de la ETSUNP con el fin de identificar debilidades y poder tomar acción en ellas, desarrollando la mejora continua.

## **1.2. Problema de investigación**

**¿Cómo perciben el Clima Organizacional los docentes de la Etsunp?**

## **1.3. Justificación de la investigación**

Cada día es necesario que las instituciones establezcan un Clima Organizacional favorable para todos los integrantes de su comunidad, así como para el público externo. Se puede mencionar a las autoridades, personal docente, estudiantes y personal administrativo y de servicios, como elementos que conforman la comunidad de la ETSUNP; y a los postulantes y público en general como elementos externos.

Ambos elementos son los factores descritos como parte del Clima Organizacional en la ETSUNP.

El avance o retroceso en el Clima Organizacional, influye en progreso o el deterioro de las relaciones entre dichos elementos en la ETSUNP. Cabe mencionar que si no tuviera un Clima Organizacional favorable, se vería en desventaja con respecto a otras instituciones que sí lo tienen; puesto que proporcionará una mayor calidad educativa en sus profesionales, mejor relación laboral entre los estamentos de la institución y así mismo se incrementará la captación de alumnos que deseen ingresar a alguna de las carreras técnicas profesionales con que cuenta la ETSUNP.

Así, se vuelve importante para el director ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su institución por tres razones:

a) Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la institución.

b) Iniciar y sostener un cambio que indique al director los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

c) Seguir el desarrollo de su institución y prever los problemas que puedan surgir. Lo anterior permitirá al director ejercer un control sobre la determinación del clima, de tal manera que pueda administrar la institución lo más eficazmente posible.

De esta forma, se concluye que un estudio como este se justifica por la necesidad de considerar suficientemente relevante la información que de él se deriva, en el nivel organizacional en aspectos tales como: la planeación estratégica de la actividad, en la generación y difusión de la visión, en la evaluación del propósito y en la planeación de actividades que busquen mejorar la imagen dentro de la institución.

Realizar cualquiera de esas actividades sin la información antes citada, sería tanto como considerar a la institución como autosuficiente o considerar a los individuos como la suma de sus partes sin tomar en cuenta la sinergia que produce la interacción de un individuo con sus compañeros y con los otros subsistemas organizacionales.

#### **1.4. Antecedentes de la investigación**

Sobre el estudio de este fenómeno, cabe señalar que son numerosas las investigaciones realizadas sobre el CO, el cual se considera de gran importancia para la organización, se han tomado en cuenta las siguientes investigaciones que han aportado a la presente investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA 2011 - Lic. Hartman Cevallos Columbus.

El propósito de la investigación fue realizar un estudio sobre el Clima Organizacional y si este tiene una relación con el Desempeño Docente, esperando que los aportes puedan ser considerados por las autoridades de la Facultad de Ciencias para mejorar la situación existente.

Se seleccionó y aplicó dos encuestas, una para docentes y otra para alumnos, ambos instrumentos elaborados según la escala de Rensis Likert.

Al ser procesados los datos recolectados a través del software IBM SPSS STATISTICS 19, se pudo determinar que existe un Clima Organizacional y un Desempeño Docente apropiados; pero no existe una relación directa entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente.

RED DE REVISTAS CIENTÍFICAS DE AMÉRICA LATINA, EL CARIBE, ESPAÑA Y PORTUGAL EN: **WWW.REDALYC.ORG**

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Autora: Rosalinda Vázquez Martínez.

Diagnóstico del clima organizacional del Instituto Tecnológico de Toluca. El cual lleva 25 años operando.

Los Factores: estructura, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, participación del empleado, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad, trabajo significativo y desafiante, sirvieron de base para definir el clima de la institución.

Los resultados obtenidos permitieron identificar las debilidades de algunos departamentos, los cuales sirvieron de base para proponer alternativas de solución.

### **1.5. Objetivos de investigación**

La investigación que se reporta se realizó con los siguientes fines:

#### **1.5.1. Objetivo General.**

- Diagnosticar el Clima Organizacional percibido por los docentes de la ETSUNP.

#### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel de Clima organizacional por los docentes de la ETSUNP.
- Describir las dimensiones del Clima Organizacional que más afectan a los docentes de la ETSUNP.
- Explicar las dimensiones del Clima Organizacional que necesitan ser reforzadas en los docentes de la ETSUNP.
- Establecer recomendaciones de mejora para fortalecer las dimensiones del Clima Organizacional a favor de los docentes de la ETSUNP.

## **1.6. Hipótesis de investigación**

La motivación es una de las dimensiones del CO que más necesitan fortalecerse en los docentes de la Etsunp.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

---

#### **2.1. Concepto de Clima Organizacional**

El concepto de Clima Organizacional fue introducido por primera vez en Psicología Industrial/Organizacional, por Golleman en 1960. Sin embargo, los orígenes teóricos de este concepto no están siempre claros en las investigaciones. Se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Frecuentemente se le confunde con la noción cultura y, en algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no siempre son tan explícitos como sus efectos. Solo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo, aunque la mayor parte de los estudios que existen actualmente no son los suficientemente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitivo. Todavía no hay consenso en lo que concierne al papel exacto del clima en el rendimiento de la organización. Los investigadores se han centrado en el aspecto metodológico de la investigación sobre clima más que en llegar a una definición común del mismo. (Brunet, 2007).

El concepto de clima está influenciado por dos grandes escuelas de pensamiento como: La Escuela de la Gestalt centrada en la organización

de la percepción, donde se establece que el todo es diferente a la suma de sus partes y según la cual, los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e indefinidos; comportándose en función de la forma en que ellos ven ese mundo y la Escuela funcionalista centrada en que el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y donde las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (Brunet, 2007).

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. De acuerdo a este enfoque el comportamiento de un trabajador no es el resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de éstos (Granel, 1998). Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Estas percepciones dependen en buena parte de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí, que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Pérez de Maldonado (1997; 2000; 2004) describe a este concepto como un fenómeno que se deriva de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, y que a su vez, ocasiona expectativas individuales y grupales sobre el ambiente de trabajo.

El autor da Silva (2002), menciona que el Clima Organizacional es difícil de definir con precisión. Es más bien algo que se siente, porque está compuesto por fuerzas que no son todas comprensibles; el Clima Organizacional es el ambiente psicológico resultante de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y se reflejan en las relaciones interpersonales.

Otro enfoque es el de Goncalves (1997), el cual menciona que el clima es un elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La importancia de este enfoque es que el comportamiento de un trabajador no es un resultado de los factores organizacionales sino que depende de las percepciones que tenga de los mismos. Sin embargo estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la organización. Entonces el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Otra definición del Clima Organizacional es que determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Martínez, 2003).

Existe una polémica bastante grande respecto a la definición al concepto de Clima Organizacional (Brunet, 2007); el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen; de esta forma resulta difícil de medir el clima, porque no se sabe bien si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización.

Silva (1996), considera que el desarrollo del concepto “clima organizacional” se enmarca en el mismo proceso de evolución de la psicología de las organizaciones y sugiere remontarse a los trabajos de Tolman (1926), para tener una visión más precisa sobre los antecedentes de este fenómeno. La obra de Lewin, Lippit y White (1939) sobre los estilos de liderazgo grupal, introduce el término “clima” como vínculo entre la persona y el ambiente; a partir de esta idea, surge una nueva teoría en el desarrollo del CO; conocida como la teoría de la personalidad de Murray (1938).

Murray argumenta, a través de esta teoría, que el entorno influye en el clima psicológico de los individuos, estas fuerzas representan tendencias que parecen dar unidad y dirección a la personalidad y que, si bien no pueden ser observadas directamente, si pueden ser deducidas por medio de las acciones de los individuos o mediante test de personalidad.

En el año 1963, Halpin y Croft publican la obra “The organizational climate of schools”, la cual, de acuerdo con Silva (1996), marca el camino a seguir para los estudios del clima en las organizaciones.

Robbins (1998) define al CO como las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral”.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión; autoritaria, participativa, etc) y otros están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc), así como con las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc).

En base a lo planteado anteriormente, la autora llega a la siguiente definición de Clima Organizacional:

*El Clima Organizacional es un fenómeno compuesto por las percepciones que tiene el trabajador sobre las estructuras del sistema organizacional, las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa o institución, lo cual se manifiesta en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rendimiento, etc).*

Existe otro interés que los investigadores han querido circunscribirse al aspecto metodológico de la investigación sobre el CO que llegar a una definición en común. Dos investigadores James y Jones (1974), han suscrito la problemática al identificar tres modos diferentes de investigación del clima; hay que notar que esos enfoques han conducido a aceptaciones diferentes del mismo; se describen en el cuadro los predomios de la investigación del CO; mencionando los factores situacionales, los factores individuales y la interacción persona-situación (Brunet, 2007).

Cuadro 1: Predominios de la investigación del Clima Organizacional.

<b>Predominios de la investigación del Clima Organizacional</b>	
<b>Predominios</b>	<b>Descripción</b>
<b>Factores Situacionales</b>	El clima es un conjunto de características que describen una organización, las cuales son distintivas de otras, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en la conducta de la gente en las organizaciones. El clima se convierte entonces en un sinónimo de ambiente organizacional
<b>Factores Individuales</b>	Son las definiciones del clima donde se le considera como un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Los individuos forman su propia percepción de lo que les rodea y a partir de ello, estructura sus actitudes y conductas.
<b>Interacción Persona-Situación</b>	El clima está considerado como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definido como una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus departamentos, y que pueden ser deducidas según la forma en la que organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad.

Fuente: elaboración de Guadalupe, Diana a partir de Brunet (2007)

Los modelos expuestos, sirven de referencia para comprender los elementos que participan y la relación que guardan dentro de una organización, considerando que el ambiente de trabajo es un elemento complejo que guarda estrecha relación con diversos factores organizativos (Edel et al., 2007); se deduce que el CO es un fenómeno producto de las percepciones que los trabajadores tienen del ambiente interno de la organización para la cual trabajan, y que condicionan sus expectativas y comportamientos. Brunet (2007), dice que el de la interacción persona-situación, sigue siendo la definición más utilizada entre los investigadores.

## **2.2. Características del Clima Organizacional**

Según Brunet (2007), el Clima Organizacional tiene “importantes y diversas características”; entre las que se pueden resaltar las siguientes:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, las cuales pueden ser externas o internas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, lo cual determina el Clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El Clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas, las cuales pueden deberse a varias razones: días finales de cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una

misma empresa. Sus elementos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

- El clima, junto con las estructuras, características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema independiente altamente dinámico.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, y por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúen una misma tarea.

### **2.3. Importancia del Clima Organizacional**

De acuerdo a Brunet (2007), el Clima Organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias, que debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima. Por ello, la importancia de analizar y diagnosticar el clima de una organización. A continuación se enumeran algunas razones.

- Permite evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Permite iniciar y sostener un cambio que indique al investigador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Permite seguir el desarrollo de las organizaciones y prever los problemas que puedan surgir.

## **2.4. Teorías del Clima Organizacional**

Existen muchas teorías para estudiar el Clima Organizacional. Sin embargo, en este proyecto es recomendable mencionar que el presente estudio adopta la Teoría de Clima Organizacional o de los Sistemas de Organización, propuesto por Likert. Dicha Teoría permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

### **2.4.1 Teoría del clima organizacional de Likert.**

La teoría del CO de Likert (1986) o de los sistemas de organización, presenta una de las teorías organizacionales más completas, permitiendo visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, así como analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa; el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Las dimensiones del CO, según Likert (1986) son métodos de mando; motivación; comunicación; procesos de influencia e interacción; toma de decisiones; objetivos; control y resultados. Es decir, en esta definición se consideran tres variables para el estudio de CO:

**Las variables causales:** definidas como variables independientes, orientadas a determinar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se encuentran la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia, actitudes y reglas.

**Las variables intermedias:** reflejan el estado interno de la empresa, orientadas a medir aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Este tipo de variables tienen gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

**Las variables finales:** son las variables dependientes, surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, además, se enfocan a establecer los resultados obtenidos por la organización, por ejemplo, la productividad, ganancia, pérdida y gastos de la empresa.

El comportamiento de los subordinados es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben Brunet (2007) y por sus informaciones, percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Se dice entonces que la reacción de un individuo ante cualquier situación está en función de la percepción que tiene de ésta. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

Como lo menciona Brunet (2007), hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización como se aprecia en cuadro 2, las variables causales, las variables intermedias y las variables finales.

Cuadro 2: Variables que determinan las características de una organización.

<b>Variables que determinan las características de una organización</b>		
<b>Causales:</b> * Son independientes, comprenden la estructura de la organización y su administración. * Reglas, decisiones, competencias y actitudes	<b>Intermedias:</b> * Reflejan el estado interno de una empresa. * las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.	<b>Finales:</b> * Son las variables dependientes que surgen del efecto conjunto de las dos variables anteriores. * La productividad, los gastos de la empresa, las ganancias, las pérdidas.

Fuente: elaboración propia a partir de Brunet (2007).

La combinación de las variables causales, intermedias y finales, permiten determinar dos grandes tipos de CO, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, para una mayor distinción de estos climas sus características se describen en cuadro 3.

Cuadro 3: Tipos de Clima Organizacional

CLIMA TIPO AUTORITARIO CLIMA CERRADO			CLIMA TIPO PARTICIPATIVO CLIMA ABIERTO	
	Autoritarismo explotador	Autoritarismo paternalista	Consultivo	Participación en grupo
Tipo de mando	La dirección no le tiene confianza a sus empleados	La confianza es condescendiente en sus empleados.	La dirección tiene confianza en sus empleados.	La dirección tiene plena confianza en sus empleados.
Modo de comunicación	Las pocas interacciones entre superiores y subordinados se establecen con base en el miedo y desconfianza.	Las interacciones entre superiores y subordinados son condescendientes por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados.	La comunicación es de tipo descendente.	Es no solo de forma ascendente o descendente sino lateral.
Toma de decisiones	Se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función descendente.	Se toman en la cima, pero algunas en escalones inferiores.	Se toman en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.	Está disperso en toda la organización e integrados a cada uno de los niveles.

Método de motivación	Dentro de una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas.	Recompensas y algunas veces castigos son los métodos más utilizados para motivar a los trabajadores.	Se trata de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima	Los empleados están motivados por la participación y la implicación. Por los métodos de trabajo.
----------------------	--	--	---	--

**Fuente: Elaboración propia a partir de Brunet (2007).**

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, cuanto más cerca esté el clima participativo en grupo de una organización son mejores las relaciones entre la dirección y su personal, así entonces en el caso contrario las relaciones no serán buenas cuando se acerque más al clima tipo autoritarismo explotador.

Según Brunet (2007), este tipo de sistemas se acerca más a las definiciones de clima abierto o cerrado, donde el clima tipo autoritario es cerrado y el clima tipo participativo es abierto.

Por lo tanto el clima abierto corresponde a una organización dinámica, capaz de alcanzar sus objetivos, satisfaciendo sus necesidades sociales. Al contrario el clima cerrado caracteriza a la organización burocrática y rígida, donde los empleados están insatisfechos frente a su labor y a la empresa (Likert, 1967).

## **2.5. Dimensiones del Clima Organizacional**

Likert, (citado por Brunet, 2007) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. **Los métodos de mando:** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. **Las características de las fuerzas motivacionales:** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. **Las características de los procesos de comunicación:** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. **Las características de los procesos de influencia:** La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. **Las características de los procesos de toma de decisiones:** La pertinencia de la información en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. **Las características de los procesos de planeación:** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. **Las características de los procesos de control:** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** La planeación así como la formación deseada.

Brunet, (2007) menciona otro cuestionario de 11 dimensiones desarrollado por Pritchard y Karasick:

1. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el

ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3. Relaciones Sociales: Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. Estructura: Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
5. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)
6. Rendimiento. (remuneración). Aquí se trata de la contingencia rendimiento/ remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
8. Estatus. Este aspecto se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
9. Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.
10. Centralización de la toma de decisiones. Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Así también Brunet (2007) menciona un cuestionario muy difundido, el de Litwin y Stringer, el cual consta de seis dimensiones:

1. Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros.
2. Remuneraciones: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.
3. Responsabilidad: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros.
4. Riesgos y toma de decisiones: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones.
5. Apoyo: Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo.
6. Conflicto: Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

---

#### **3.1. Tipo de investigación.**

La presente investigación es Cuantitativa porque se va a trabajar la información con cuadros y programas estadísticos, además de que la investigadora se sitúa fuera de lo investigado, siendo un elemento externo al objeto que se investiga.

Paradigma positivista ya que se enmarca dentro de una metodología cuantitativa, donde se busca aumentar el conocimiento sistemático, comparable, medible y repetible, de forma que lo que no sea comprobable es rechazado.

#### **3.2. Sujetos de investigación.**

En la presente investigación se describe que la población de análisis es de 25 docentes, los cuales pertenecen al turno de mañana del Semestre Académico 2014-0 y enseñan a las carreras de Administración de Negocios, Contabilidad y Finanzas y Análisis de Sistemas. Todos los docentes encuestados tienen modalidad de Contrato por Locación de Servicios y el tiempo que llevan laborando máximo es desde hace 6 años, indistintamente con otros docentes que tienen menos tiempo laborando en la Etsunp.

### **3.3.Diseño de Investigación.**

El diseño de la presente investigación, es de tipo encuesta, a través de un cuestionario estructurado y predeterminado; a continuación se mencionan los siguientes procedimientos:

- Seleccionar cuestionario.
- Definir la población de objeto.
- Adaptar el cuestionario de acuerdo a los recursos y/o políticas de la institución.
- Disponer los recursos necesarios.
- Prever método de análisis de datos.
- Aplicación de la encuesta.
- Codificación de los datos.
- Análisis de los resultados.
- Realización del informe.

### **3.4. Categorías de investigación.**

**Cuadro 4:** Categorías de la Variable Clima Organizacional:

<b>Estructura</b>	Percepción que tienen los individuos acerca de las tareas que realizan, de la manera en que está diseñado el contenido y estructura de los puestos, si conocen las tareas, si éstas les satisfacen, si les permiten usar sus habilidades, así como la percepción que tienen acerca de los reglamentos, procedimientos, normas, políticas etc., que enmarcan su trabajo.
<b>Motivación</b>	Percepción que tienen las personas acerca de los incentivos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, así como el grado en el cual las personas manifiestan estar satisfechas con lo que hacen y con los resultados y consecuencias que de ello se derivan.
<b>Trabajo en equipo</b>	Percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo, ya sean formales o informales y que determinan el grado de comunicación, competencia, integración y confianza dentro de su grupo y en relación con otros grupos, para el logro de los objetivos de la institución.
<b>Trabajo individual</b>	Percepción que tienen los individuos acerca del grado en que participa y se involucra en las actividades e interacciones de su grupo de trabajo.

<b>Toma de decisiones</b>	Percepción que tienen los individuos de la forma en que se toman las decisiones y si éstas se toman en donde radican los puestos de decisión. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
<b>Comunicación</b>	Percepción que tienen las personas acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como de la facilidad que tienen de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

**Cuadro 5:** Categorías e Indicadores del Clima Organizacional

	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Características del trabajo individual docente	Satisfacción Capacidades, conocimientos y habilidades
	Relaciones grupales	Aporte académico y administrativo Confianza Solución de discrepancias
	Comunicaciones	Reuniones Confianza Libertad de expresión Canales de comunicación

	Motivación	Responsabilidad Trabajo Reconocimiento Relaciones interpersonales
	Toma de decisiones	Acuerdos de reuniones de la Alta Dirección. Disposiciones del Director

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Se entregó una encuesta a cada docente perteneciente a la población a quienes se les ha guardado en el anonimato.

Se ha partido de un cuestionario base con 37 items, agrupadas en 8 dimensiones, el cual fue aplicado en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre de Tacna; el cual ha sido validado por el Dr. Pelayo Delgado Tello.

Por lo tanto la encuesta destinada a medir el clima organizacional de la Etsunp comprende 29 items, Algunos de ellos han sido adaptados de acuerdo a la estructura de la Etsunp. Así también están distribuidas en seis grandes dimensiones con sus respectivos indicadores y escala de respuestas según tipo Likert, las cuales constan de cinco categorías:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo y
5. Muy de acuerdo.

ENCUESTA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

EN LA FACULTAD DE CIENCIAS – UNJBG 2010-2011

Colega docente: le agradeceré responder a los siguientes supuestos:

I. INFORMACIÓN GENERAL:

Departamento Académico de: .....

II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente:

No hay respuestas correctas o equivocadas en esta Encuesta. Además las respuestas serán tomadas completamente en forma **anónima y confidencial**. Todas las respuestas serán reunidas en común para que el personal no pueda ser identificado individualmente; por consiguiente, el personal docente puede responder cada pregunta tan honestamente como sea posible. Los resultados de esta medición serán usados para obtener un reporte general de la Facultad de Ciencias (FACI). Estos resultados también serán compartidos con las autoridades de la Facultad, para asegurar el conocimiento de las necesidades de la Institución. Por favor indique el nivel en el cual se encuentra de acuerdo o desacuerdo con cada una de las proposiciones que se dan en las páginas siguientes, marcando el cuadro que corresponda a su respuesta

### Estructura de la Facultad de Ciencias:

1. ¿Las metas y objetivos de la Facultad de Ciencias son claros y me los han explicado?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Los docentes tienen un entendimiento compartido de lo que en la FACI se supone debe hacer?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿Los roles y responsabilidades dentro del grupo están bien definidos, entendidos y aceptados?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

4. ¿La estructura de la FACI y las líneas de mando están claramente establecidas y entendidas?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

5. ¿Los docentes ha sido designados en base a sus habilidades en el campo profesional?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### Características del trabajo individual

6. ¿Obtengo satisfacción por la realización de mi trabajo académico y/o cargo de gobierno?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

7. ¿Mis capacidades, conocimientos y habilidades son completamente utilizadas? por la FACI.

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

8. ¿Tengo aquí la oportunidad de desarrollar más adelante mis conocimientos y habilidades, en actividades docentes y/o cargos de gobierno?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

9. ¿Encuentro que mi trabajo docente y/o administrativo es todo un desafío?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

10. ¿Siento que soy capaz de agregar valor a la FACI?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

#### Relaciones Grupales

11. ¿Siento que mi aporte académico y/o administrativo es valorado por mis compañeros docentes y autoridades?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

12. ¿El conocimiento y la información compartida es entendida como una norma de grupo dentro de la FACI?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

13. ¿El personal docente tiene confianza entre sí y se consultan si requieren apoyo?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo desacuerdo acuerdo

14. ¿El personal docente confía en sus autoridades y recurren a ellos si necesitan apoyo?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo desacuerdo acuerdo

15. ¿Cuando ocurren discrepancias, estas son tratadas rápidamente para buscar su solución?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo desacuerdo acuerdo

### Comunicaciones

16. ¿Las reuniones en los Departamentos Académicos son tomadas como una norma y son efectivas?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo desacuerdo acuerdo

17. ¿El personal docente se siente en confianza preguntando a otros por sugerencias o ideas?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo desacuerdo acuerdo

18. ¿El personal docente tiene el valor de decir lo que piensa cuando ve una mejor forma de hacer las cosas?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo acuerdo

19. ¿Aprendo acerca del estado del proyecto y sus actualizaciones a través de los canales de comunicación formales (reuniones, reportes, correo electrónico, llamadas telefónicas, etc.)?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo acuerdo

20. ¿La actual comunicación interpersonal y las relaciones existentes contribuyen a la productividad?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo acuerdo

### Motivación

21. ¿En la FACI se brinda reconocimiento a la excelencia?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo acuerdo

22. ¿Regularmente recibo capacitación acerca de mi rendimiento a través del Departamento Académico y Facultad?

Muy en  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en  De acuerdo  Muy de desacuerdo acuerdo

23. ¿Los docentes colocan las necesidades de la FACI sobre las suyas propias?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

24. ¿El personal docente tiene un buen balance entre su trabajo y su vida personal?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### Toma de decisiones

25. ¿El Decano de la FACI convoca a sesiones de acuerdo al Reglamento?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

26. ¿Las autoridades de la FACI acuerdan oportunamente los derechos de los docentes?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

27. ¿Las autoridades de la FACI (Consejo de Facultad, Decano, Directores de Escuelas y Jefe de Departamento), toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico de la FACI?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

28. ¿El acercamiento de la administración de gobierno de la FACI promueve la iniciativa en el personal docente?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

29. ¿El acercamiento de la administración de gobierno fomenta la colaboración y mantiene a los docentes unidos?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### Actitud

30. ¿Los docentes son conscientes y aprecian las contribuciones personales de sus colegas a pesar de los errores de la autoridad?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

31. ¿La actitud del personal docente es aceptable en la FACI?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

32. ¿Disfruto siendo parte de esta Facultad?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

33. ¿Estoy entusiasmado por las oportunidades de continuar trabajando como docente en el futuro?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### Objetivos

34. ¿Las responsabilidades del docente están en cumplimiento de las tareas y los plazos?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

35. ¿Las tareas del trabajo docente se concretan siempre en el tiempo?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

36. ¿El grupo docente regularmente mide su propia efectividad?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

37. ¿El Departamento Académico docente opera efectivamente como una unidad y sus miembros se sienten parte del proceso?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### **3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados.**

Se hizo una clasificación, registro, tabulación y codificación de los datos obtenidos. Para la presentación de los datos procesados se utilizó cuadros estadísticos, tablas de frecuencia y gráficos en barras a través de la hoja de cálculo de Microsoft Excel para describir las características de cada dimensión; así también se va a resaltar aquellos reactivos que predominan en cada dimensión.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

---

#### 4.1. Presentación e interpretación de los resultados

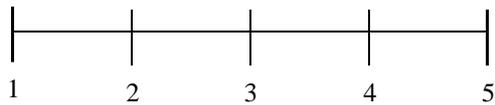
En el rango final para determinar un indicador de calidad de educación referente al clima organizacional no es pertinente analizar el intervalo 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), por constituirse un intervalo neutral.

En desacuerdo: intervalos [1 y 2]

De acuerdo: intervalos [4 y 5)

En desacuerdo

De acuerdo



## Dimensión Estructura de la Etsunp

Tabla 1

ESTRUCTURA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	36	32%
DE ACUERDO	76	68%
TOTAL	112	100%

Gráfico 1



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el porcentaje obtenido de 32% de los docentes perciben que no están de acuerdo con la “Estructura de La Etsunp”; mientras que el 68 % perciben que si es están de acuerdo con su Estructura.

**Tabla 2**

ESTRUCTURA	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	14	13%
Pregunta 2	10	9%
Pregunta 3	20	18%
Pregunta 4	19	17%
Pregunta 5	13	12%
<b>Total de acuerdo</b>	<b>76</b>	<b>68%</b>
<b>Total desacuerdo</b>	<b>36</b>	<b>32%</b>
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 3:** ¿Los roles y responsabilidades dentro del grupo de los docentes están bien definidos, entendidos y aceptados?

**Pregunta 4:** ¿La estructura de la Escuela Tecnológica y las líneas de mando están claramente establecidas y entendidas?

En la Dimensión Estructura de la Etsunp, se puede observar dos preguntas de mayor incidencia, la pregunta 3 con un 18% y la pregunta 4 con un 17%, ambos suman el 35% de un total de 68% de docentes que se encuentran de acuerdo.

## Dimensión Trabajo individual

Tabla 3

TRABAJO INDIVIDUAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	36	31%
DE ACUERDO	82	69%
TOTAL	118	100%

Gráfico 2



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el 31% de docentes perciben que no están de acuerdo con la dimensión de “El trabajo individual”; mientras que el 69 % perciben que si están de acuerdo con el trabajo individual.

**Tabla 4**

TRABAJO INDIVIDUAL	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	24	20%
Pregunta 2	13	11%
Pregunta 3	9	8%
Pregunta 4	11	9%
Pregunta 5	25	21%
<b>Total de acuerdo</b>	<b>82</b>	<b>69%</b>
<b>Total desacuerdo</b>	<b>36</b>	<b>31%</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 1:** ¿Obtengo satisfacción por la realización de mi trabajo académico?

**Pregunta 5:** ¿Siento que soy capaz de agregar valor a la Etsunp?

En la Dimensión Trabajo individual, se puede observar dos preguntas de mayor incidencia, la pregunta 1 con un 20% y la pregunta 5 con un 21%, ambos suman el 41% de un total de 69% de docentes que se encuentran de acuerdo con esta dimensión.

## Dimensión Relaciones Grupales

Tabla 5

RELACIONES GRUPALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	61	58%
DE ACUERDO	44	42%
TOTAL	105	100%

Gráfico 3



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el 58% de los docentes perciben que no están de acuerdo con la dimensión de “Relaciones grupales”; mientras que el 42% perciben que si están de acuerdo con las relaciones grupales.

**Tabla 6**

RELACIONES GRUPALES	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	14	13%
Pregunta 2	11	10%
Pregunta 3	15	14%
Pregunta 4	16	15%
Pregunta 5	5	5%
<b>Total desacuerdo</b>	<b>61</b>	<b>58%</b>
<b>Total de acuerdo</b>	<b>44</b>	<b>42%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 1:** ¿Siento que mi aporte académico es valorado por mis compañeros docentes y autoridades?

**Pregunta 3:** ¿El personal docente tiene confianza entre sí y se consultan si requieren apoyo?

**Pregunta 4:** ¿El personal docente confía en sus autoridades y recurren a ellos si necesitan apoyo?

En la Dimensión Relaciones Grupales, se puede observar tres preguntas de mayor incidencia, la pregunta 1 con un 13%, la pregunta 3 con un 14% y la pregunta 4 con un 15% las tres suman el 42% de un total de 58% de docentes que se encuentran en desacuerdo con esta dimensión.

## Dimensión Comunicaciones

Tabla 7

COMUNICACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	43	41%
DE ACUERDO	61	59%
TOTAL	104	100%

Gráfico 4



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el 41% de docentes perciben que no están de acuerdo con la dimensión de “Comunicaciones”; mientras que el 59 % perciben que sí están de acuerdo con el manejo de las Comunicaciones en la Etsunp.

**Tabla 8**

COMUNICACIONES	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	7	7%
Pregunta 2	9	9%
Pregunta 3	16	15%
Pregunta 4	11	11%
Pregunta 5	18	17%
<b>Total de acuerdo</b>	<b>61</b>	<b>59%</b>
<b>Total desacuerdo</b>	<b>43</b>	<b>41%</b>
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 3:** ¿El personal docente tiene el valor de decir lo que piensa cuando ve una mejor forma de hacer las cosas?

**Pregunta 5:** ¿La actual comunicación interpersonal y las relaciones existentes contribuyen a la productividad?

En la Dimensión Comunicaciones, se puede observar dos preguntas de mayor incidencia, la pregunta 3 con un 15% y la pregunta 5 con un 17% las dos suman el 32% de un total de 59% de docentes que se encuentran de acuerdo con esta dimensión.

## Dimensión Motivación

Tabla 9

MOTIVACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	57	75%
DE ACUERDO	19	25%
TOTAL	76	100%

Cuadro 5



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el 75% de docentes perciben que están en desacuerdo con la dimensión de “Motivación”; mientras que el 25% perciben que si están de acuerdo con la motivación.

**Tabla 10**

MOTIVACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	15	20%
Pregunta 2	19	25%
Pregunta 3	14	18%
Pregunta 4	9	12%
<b>Total en desacuerdo</b>	<b>57</b>	<b>75%</b>
<b>Total acuerdo</b>	<b>19</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 1:** ¿En la ETSUNP se brinda reconocimiento a la excelencia?

**Pregunta 2:** ¿Regularmente recibo capacitación a través de la Etsunp?

**Pregunta 3:** ¿Los docentes colocan las necesidades de la ETSUNP sobre las suyas propias?

En la Dimensión Motivación, se puede observar tres preguntas de mayor incidencia, la pregunta 1 con un 20%, la pregunta 2 con un 25% y la pregunta 3 con un 18%, las tres suman el 63% de un total de 75% de docentes que se encuentran en desacuerdo con esta dimensión.

## Dimensión Toma de decisiones

Tabla 11

TOMA DE DECISIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	65	61%
DE ACUERDO	42	39%
TOTAL	107	100%

Cuadro 6



### Comentario:

De la lectura de los datos procesados, se determina que el 61% de los docentes perciben que no están de acuerdo con la dimensión de “Toma de decisiones” en la Etsunp; mientras que el 39% perciben que si están de acuerdo con la toma de decisiones por parte de los directivos de la Etsunp.

**Tabla 12**

TOMA DE DECISIONES	Frecuencia	Porcentaje
Pregunta 1	11	10%
Pregunta 2	18	17%
Pregunta 3	7	7%
pregunta 4	15	14%
Pregunta 5	14	13%
<b>Total en desacuerdo</b>	<b>65</b>	<b>61%</b>
<b>Total de acuerdo</b>	<b>42</b>	<b>39%</b>
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 2:** ¿Las autoridades de la ETSUNP acuerdan oportunamente los derechos de los docentes?

**Pregunta 4:** ¿El acercamiento de la actual administración de la ETSUNP promueve la iniciativa en el personal docente?

**Pregunta 5:** ¿El acercamiento de la actual administración fomenta la colaboración y mantiene a los docentes unidos?

En la Dimensión Toma de decisiones, se puede observar tres preguntas de mayor incidencia, la pregunta 2 con un 17%, la pregunta 4 con un 14% y la pregunta 5 con un 13%, las tres suman el 44% de un total de 61% de docentes que se encuentran en desacuerdo con esta dimensión.

#### **4.1. Análisis y discusión de los resultados**

Se encontró un alto porcentaje de docentes (68%) que afirman la sólida estructura en la que está cimentada la Etsunp; están claramente establecidas y entendidas las líneas de mando, tienen claro las metas y objetivos de la Institución; así también hay una alta aceptación y entendimiento referente a los roles y responsabilidades que tienen que asumir los docentes.

No obstante por lo anteriormente mencionado y relacionándolo al trabajo individual de cada docente, el 69% se siente satisfecho por la realización de su trabajo académico y se siente en la capacidad de agregar valor a la Etsunp.

Sin embargo cabe mencionar que un 58% de docentes no está satisfecho con las relaciones grupales entre colegas, pues un alto porcentaje siente que su aporte académico no es valorado por sus compañeros docentes y autoridades; así también cuando requieren apoyo no se sienten en confianza para realizarse consultas; de la misma manera, tampoco confían en sus autoridades ni recurren a ellos en caso de necesitar apoyo.

Ahora, si bien es cierto por el lado del tema de las Comunicaciones está muy bien aceptado por los docentes (59%), pues se sienten con valor de decir lo que piensan cuando ven una mejor forma de hacer las cosas. Así también un alto porcentaje percibe que la Institución los mantiene informados sobre proyectos, actualizaciones o demás información académica de la Etsunp a través de los canales de comunicación como el display informativo, correo electrónico, etc.

Contrariamente a lo que se ha expresado tenemos un resultado de 75% de docentes que perciben un clima sin motivación profesional, principalmente que no brinda reconocimiento al desempeño, que no invierte en capacitar y actualizar a su personal, el docente coloca sus propias necesidades antes que las de la Etsunp, esto quiero decir que el docente no tiene un buen balance entre su trabajo y su vida personal.

Finalmente se encuentra que el 61% de docentes no perciben una acertada participación de los directivos de la Etsunp en cuanto a la oportuna toma de decisiones de los derechos que les corresponde recibir a los docentes, ni tampoco promueven el acercamiento, la colaboración y la unión entre la Institución – docentes y entre los docentes mismos.

## CAPÍTULO V

### RESUMEN DE INVESTIGACIÓN

---

#### **5.1. Conclusiones.**

- a. Cumpliendo con el objetivo general de la investigación, sobre diagnóstico del Clima Organizacional, se ha llegado a la conclusión de que el CO que se experimenta en la Etsunp se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo. Es decir son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación, y toma de decisiones) y por otro lado tres dimensiones que se perciben de acuerdo pero sin dejar de descuidarlas (estructura, trabajo individual y comunicaciones). Por tanto es de suma urgencia planear medidas necesarias y ponerlas en acción para fortalecer las debilidades de las tres primeras dimensiones mencionadas.
- b. Ante la situación planteada el nivel de CO en la Etsunp se encuentra en un estado muy preocupante pues analizando las dimensiones debilitadas es evidente que el manejo de toma de decisiones por parte de los directivos de la Etsunp está causando un clima organizacional no apropiado ni saludable para los docentes.

- c. Según Likert, este porcentaje juega un papel muy importante; ya que es el reflejo del estado interno y la salud de la empresa que va a contribuir a establecer un clima organizacional favorable o de lo contrario desfavorable.
- d. Así también se representa una situación de desacuerdo con las relaciones grupales, debido a que no se genera un comportamiento de interacción en la actuación de sus elementos, así también en cuanto a la motivación los docentes no sienten que se les considera para la planeación, ni destinan recursos para brindar reconocimientos, actualización o capacitación.
- e. En este contexto, la capacitación es un elemento clave a mejorar por parte de los directivos de la Etsunp, pues de acuerdo con Werther y Davis (1996), la capacitación es un tema que contribuye de manera considerable en el desempeño de los trabajadores, y por tanto, en la determinación del clima organizacional.

## **5.2. Recomendaciones.**

Los aspectos a reforzar son en función de las dimensiones de motivación relaciones grupales, y toma de decisiones, los cuales son los siguientes:

- a. Motivación: Implantar programas de capacitación y actualización constante para los docentes en cuanto a capacitación en su especialidad y capacitación en didáctica de la enseñanza, implantar programas de cursos, en los que se incluyan temas de desarrollo personal y salud mental; así también sobre temas de sensibilización referentes a Clima Organizacional, implementar programas de reconocimiento a los mejores docentes al final de cada semestre académico en cuanto a puntualidad en hora de ingreso, entrega de silabus, registros, actas, entre otros. Reconocimiento de logro de metas en realizar diversas actividades académicas o extra académicas; publicación del reconocimiento en el display informativo de la institución.
- b. Relaciones Grupales: Identificar, mediante la exposición abierta, los problemas interpersonales de los docentes, así como la necesidad de reducir o eliminarlos para incrementar la integración del grupo y con la participación del director. Así también desarrollar una mayor convivencia y participación entre los mismos a través de la organización de actividades académicas y extra académicas.
- c. Toma de decisiones: Propiciar los medios participativos para la toma de decisiones mediante el otorgamiento de la confianza del director al docente, hacerse visible en las instalaciones de la Etsunp, facilitar el acceso hacia el director y éste escuchar a sus docentes para que puedan sentir que existe un cercamiento y colaboración entre el director; de esta manera poder llegar a resolver oportunamente sus inquietudes y reforzar sus derechos pre-establecidos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

---

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: Cengage Learning editores.
- Halpin, Ay croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: The University of Chicago. Midwert Administrative Center.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Mexico: Trillas.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Murray, H. A. (1938). *Exploraciones en la Personalidad*. New York: Oxford University Press.
- Robbins, S (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB.

Werther, W. & Davis, K. (1996). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill

### **Otros documentos**

James, L. y Jones, A. (1974). *Organizational climate; a review of theory and research*. Psychological Bulletin, 81, 1096-1112.

Lewis, K., Lippit, R. (1939) *Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates"*. Journal of Social Psychology, 10, 271-299.

Pérez de Maldonado, I. (1997). *El Clima y la satisfacción en el trabajo, como fundamentos del éxito en la empresa de principios del próximo milenio. Conferencia presentada en el I Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional*. En memorias 1-5, Bogotá.

Tolman, C. (1926). *A behavioristic theory of ideas*. Psychological Review, 33, 352-396.

### **WEBGRAFÍA**

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Consultado el 28 de febrero de 2014 en: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm>

Mercurio de Chile:

<http://www.emol.com/noticias/economia/2013/12/26/636700/estudio-el-89-de-las-empresas-multinacionales-en-chile-hacen-encuestas-de-clima-laboral.html> (Domingo, 2 de Marzo de 2014)

Ministerio de educación-Gobierno de Perú:

<http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=17978> (Jueves, 27 de Febrero de 2014)

## **ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**ANEXO N° 1: MATRIZ GENERAL DE INVESTIGACIÓN.**

**ANEXO N° 2: MATRIZ DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

**ANEXO N° 3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

**ANEXO N° 4: ENCUESTA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ETSUNP 2014.**

**ANEXO N° 5: BASE DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ETSUNP 2014.**

Tema	Problema	Objetivos	Hipótesis
<p><b>Percepción de los docentes referente al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la UNP 2014</b></p>	<p><b>Problema General</b></p> <p><b>¿Cómo perciben el Clima Organizacional los docentes de la Etsunp?</b></p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Diagnosticar el Clima Organizacional percibido por los docentes de la ETSUNP.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La motivación de los docentes de la ETSUNP influye significativamente en el Clima Organizacional.</p>
	<p><b>Problemas Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las dimensiones del Clima organizacional que necesitan ser reforzadas en los docentes de la ETSUNP.</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de Clima Organizacional por los docentes de la ETSUNP.</li> <li>• Describir las dimensiones del Clima Organizacional que más afectan a los docentes de la ETSUNP.</li> <li>• Explicar las dimensiones del Clima Organizacional que necesitan ser reforzadas en los docentes de la Etsunp.</li> <li>• Establecer recomendaciones de mejora para fortalecer las dimensiones del Clima Organizacional a favor de los docentes de la ETSUNP.</li> </ul>	

**ANEXO N° 2: MATRIZ DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Problema	Categorías	Definición operacional
<p>¿Cómo perciben el clima organizacional los docentes de la <b>Etsuroo?</b></p>	<p><b>Estructura</b></p>	<p>Percepción que tienen los individuos acerca de las tareas que realizan, de la manera en que está diseñado el contenido y estructura de los puestos, si conocen las tareas, si éstas les satisfacen, si les permiten usar sus habilidades, así como la percepción que tienen acerca de los reglamentos, procedimientos, normas, políticas etc., que enmarcan su trabajo.</p>
	<p><b>Motivación</b></p>	<p>Percepción que tienen las personas acerca de los incentivos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, así como el grado en el cual las personas manifiestan estar satisfechas con lo que hacen y con los resultados y consecuencias que de ello se derivan.</p>
	<p><b>Relaciones grupales</b></p>	<p>Percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo, ya sean formales o informales y que</p>

		determinan el grado de comunicación, competencia, integración y confianza dentro de su grupo y en relación con otros grupos, para el logro de los objetivos de la institución.
	<b>Trabajo individual</b>	Percepción que tienen los individuos acerca del grado en que participa y se involucra en las actividades e interacciones de su grupo de trabajo.
	<b>Toma de decisiones</b>	Percepción que tienen los individuos de la forma en que se toman las decisiones y si éstas se toman en donde radican los puestos de decisión. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
	<b>Comunicación</b>	Percepción que tienen las personas acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como de la facilidad que tienen de hacer que se escuchan sus quejas en la dirección.

**INSTRUMENTOS DE JUICIO (OPINIÓN) DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Delgado Echeburu</i>	<i>UPT</i>	<i>Encuesta</i>	
TÍTULO: <i>Clima organizacional en la Facultad de Ciencias 2010-2012</i>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el desempeño laboral del docente.																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos.																			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X		
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		<i>Se recomienda su aplicación</i>																				
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:		<i>85.2%</i>																				
<i>10-10-11</i>	<i>17842737</i>	<i>[Firma]</i>																<i>952673777</i>				
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Informante																Teléfono				

## ENCUESTA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

### EN LA ETSUNP 2014

Colega docente: le agradeceré responder a los siguientes supuestos:

**I.INFORMACIÓN GENERAL: Encierre cualquiera de las siguientes dos alternativas según sea su condición.**

Es Docente **nombrado** O **contratado**

**II.INFORMACIÓN ESPECÍFICA:**

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente:

No hay respuestas correctas o equivocadas en esta Encuesta. Además las respuestas serán tomadas completamente en forma **anónima y confidencial**. Todas las respuestas serán reunidas en común para que el personal no pueda ser identificado individualmente; por consiguiente, el personal docente puede responder cada pregunta tan honestamente como sea posible. Los resultados de esta medición serán usados para obtener un reporte general de la ETSUNP. Estos resultados también serán compartidos con las autoridades de la ETSUNP, para asegurar el conocimiento de las necesidades de la Institución. Por favor indique el nivel en el cual se encuentra de acuerdo o desacuerdo con cada una de las proposiciones que se dan en las páginas siguientes, marcando el cuadro que corresponda a su respuesta.

Se agradece su colaboración.

## Estructura de la ETSUNP:

1. ¿Las metas y objetivos de la Escuela Tecnológica los tengo claros?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Los docentes tienen un entendimiento compartido de lo que en la Escuela Tecnológica se supone debe hacer?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿Los roles y responsabilidades dentro del grupo de los docentes están bien definidos, entendidos y aceptados?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

4. ¿La estructura de la Escuela Tecnológica y las líneas de mando están claramente establecidas y entendidas?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

5. ¿Los docentes han sido designados en base a sus habilidades en el campo profesional?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

## Características del trabajo individual

1. ¿Obtengo satisfacción por la realización de mi trabajo académico?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Mis capacidades, conocimientos y habilidades son completamente utilizadas por la Etsunp?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

1. ¿Tengo aquí la oportunidad de desarrollar más adelante mis conocimientos y habilidades, en actividades docentes y/o cargos de gobierno?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Encuentro que mi trabajo docente es todo un desafío?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿Siento que soy capaz de agregar valor a la ETSUNP?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### **Relaciones Grupales**

1. ¿Siento que mi aporte académico es valorado por mis compañeros docentes y autoridades?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿El conocimiento y la información compartida es entendida como una norma de grupo dentro de la ETSUNP?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿El personal docente tiene confianza entre sí y se consultan si requieren apoyo?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

4. ¿El personal docente confía en sus autoridades y recurren a ellos si necesitan apoyo?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

5. ¿Cuando ocurren discrepancias, estas son tratadas rápidamente para buscar su solución?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### **Comunicaciones**

1. ¿Las reuniones académicas son tomadas como una norma y son efectivas?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿El personal docente se siente en confianza preguntando a otros por sugerencias o ideas?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿El personal docente tiene el valor de decir lo que piensa cuando ve una mejor forma de hacer las cosas?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

4. ¿Aprendo acerca del estado del proyecto y sus actualizaciones a través de los canales de comunicación formales (reuniones, reportes, correo electrónico, llamadas telefónicas, etc.)?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

5. ¿La actual comunicación interpersonal y las relaciones existentes contribuyen a la productividad?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### **Motivación**

1. ¿En la ETSUNP se brinda reconocimiento a la excelencia?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Regularmente recibo capacitación a través de la ETSUNP?

1. ¿Los docentes colocan las necesidades de la ETSUNP sobre las suyas propias?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. El personal docente tiene un buen balance entre su trabajo y su vida personal?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

### Toma de decisiones

1. ¿El Director convoca a sesiones de acuerdo al Reglamento?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

2. ¿Las autoridades de la ETSUNP acuerdan oportunamente los derechos de los docentes?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

3. ¿Las autoridades toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico de la ETSUNP?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

4. ¿El acercamiento de la actual administración de la ETSUNP promueve la iniciativa en el personal docente?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

5. ¿El acercamiento de la actual administración fomenta la colaboración y mantiene a los docentes unidos?

Muy en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo ni en desacuerdo    De acuerdo    Muy de acuerdo

**ESTRUCTURA DE LA ETSUNP**

**TRABAJO INDIVIDUAL**

	P1	P2	P3	P4	P5			P1	P2	P3	P4	P5
E1		1	4	4	2		E1	4	2	2	2	4
E2		1	4	4	2		E2	4	2	2	2	4
E3	2	4	4	4	4		E3	4	2	2	2	4
E4	4	4	4	4	4		E4	4	4	2	4	4
E5	4	4	4	4	4		E5	4	4	2	4	4
E6	4	1	4	4	2		E6	4	2	2	2	4
E7	2	1	4	4	2		E7	4	2	2	2	4
E8	4	4	4	3	4		E8	3	4	4	5	5
E9	3	2	4	4	2		E9	4	3	3	2	4
E10	2	2	4	4	2		E10	4	4	3	2	4
E11	4	4	4	4	4		E11	4	4	4	5	5
E12	4	2	4	2	4		E12	4	4	2	3	4
E13	4	4	4	5	4		E13	4	4	4	5	4
E14	4	1	4	5	5		E14	4	2	2	2	4
E15	2	1	4	4	2		E15	4	2	2	2	4
E16	5	5	5	5	5		E16	5	5	5	5	5
E17	4	4	2	2	4		E17	5	4	4	4	5
E18	1	2	3	1	2		E18	4	3	2	3	4
E19	4	4	3	5	3		E19	5	4	4	4	5
E20		1	4	4	2		E20	4	2	2	2	4
E21	4	1	2	2	4		E21	5	5	5	5	5
E22		1	4	4	2		E22	4	2	2	2	4
E23	4	1	4	4	2		E23	4	2	2	2	4
E24	3	3	4	3	4		E24	4	4	4	4	4
E25	4	4	3	4	4		E25	4	4	4	5	4

**RELACIONES GRUPALES****COMUNICACIONES**

	P1	P2	P3	P4	P5			P1	P2	P3	P4	P5
E1	1	2	2	2	4		E1	2	2	4	4	4
E2	1	2	2	2	4		E2	2	2	4		4
E3	2	2	2	2	2		E3	4	2	2	4	4
E4	4	4	4	4	4		E4	4	4	4	4	4
E5	4	4	4	4	4		E5	4	4	4	4	4
E6	1	2	2	2	4		E6	2	2	4	4	4
E7	1	2	2	2	4		E7	2	2	4	4	4
E8	3	4	3	3	4		E8	3	4	4	5	4
E9	2	3	1	2	3		E9	2	3	3	2	2
E10	2	4	1	2	5		E10	2	2	2	2	2
E11	4	4	4	4	5		E11	4	4	4	4	5
E12	4	3	3	1	1		E12	3	4	2	3	2
E13	3	4	3	4	3		E13	3	3	3	3	4
E14	1	2	2	2	4		E14	2	2	4	2	4
E15	1	2	2	2	4		E15	2	2	4		4
E16	5	5	5		5		E16	4	4	4	4	5
E17	2	2	1	2	1		E17	1	1	1	1	1
E18	2	3	2	1	1		E18	2	2	1	3	3
E19	4	4	3	4	4		E19	4	4	4	4	4
E20	1	2	2	2	4		E20	2	2	4		4
E21	3	4	2	2	2		E21	1	4	2	2	2
E22	1	2	2	2	4		E22	2	2	4		4
E23	1	2	2	2	4		E23	2	2	4		4
E24	4	3	3	3	3		E24	3	3	3	3	3
E25	4	4	3	4	3		E25	4	4	4	5	5

## MOTIVACIÓN

## TOMA DE DECISIONES

	P1	P2	P3	P4				P1	P2	P3	P4	P5
E1	2	2	2				E1		2	4	2	2
E2	3	2	2				E2		2	4	2	2
E3	2	2	2	2			E3	4	4	2	2	2
E4	2	2	4	4			E4	4	4	4	4	4
E5	2	2	4	4			E5	4	4	4	4	4
E6	1	2	2	4			E6	4	2	4	2	2
E7	2	2	2				E7	4	2	4	2	2
E8	3	2	3	4			E8	2	4	4	5	4
E9	3	1	2	2			E9	3	1	3	3	3
E10	2	1	2	2			E10	4	1	2	2	2
E11	5	4		4			E11	5	4	5	4	4
E12	2	1	1	3			E12	2	1	3	1	1
E13	4	3	3	3			E13	3	3	4	4	4
E14	3	2	2	2			E14		2	4	2	2
E15	2	2	2	2			E15	2	2	4	2	2
E16	5	5	5	5			E16	1	1	5	4	5
E17	1	1	4	1			E17	1	1	1	1	1
E18	2	1	3	3			E18	1	1	1	1	1
E19	3	3	4	4			E19	4	3	4	4	4
E20	1	1	1	1			E20	1	1	1	1	1
E21	2	2	2	3			E21	1	1	1	2	2
E22	2	2	2	2			E22	2	2	4	2	2
E23	1	2	2	2			E23	2	2	4	2	2
E24	3	3	3	4			E24	3	2	2	3	3
E25	4	3	3	3			E25	2	2	3	3	3