



UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"
LAMBAYEQUE



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA DOCENTE

TRABAJO DE INVESTIGACION:

**CLIMA LABORAL DE LA I.E. 80891 "AUGUSTO ALBERTO
ALVA AZCURRA" DEL DISTRITO VÍCTOR LARCO
HERRERA, PERTENECIENTE A LA PROVINCIA DE
TRUJILLO, REGIÓN LA LIBERTAD, 2016**

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

PRESENTADO POR:

Manuel Antonio Soto Cáceres

TRUJILLO – 2017

Resumen

En la presente investigación relevamos y focalizamos el aspecto relacionado al clima institucional que consideramos elemento fundamental para una eficiente y eficaz gestión de los procesos administrativos, técnico pedagógico, claves para el éxito de toda gestión educativa.

El clima institucional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macrogrupal. Asimismo, algunos autores consideran que se trata del conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa o indirectamente, y que se constituyen en una importante fuerza para influir en su comportamiento y desempeño.

Sin el ánimo de soslayar las dificultades que se presentan en las muchas y variadas formas de interacción social, en un entorno laboral, queremos realizar una evaluación diagnóstica respecto al clima laboral en dicha institución, a fin de elaborar una propuesta, que a manera de plan de mejora, optimice los procesos de gestión, que se desarrollan a manera de actividades en el ámbito una institución educativa.

De esta lectura de la realidad nace ésta investigación titulada “Clima Laboral de la I.E. 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” del distrito Víctor Larco Herrera, perteneciente a la provincia de Trujillo, región La Libertad”.

La importancia de trabajar en un ambiente laboral agradable se hace evidente en el resultado de la gestión institucional y este conlleva a su vez a cumplir con los objetivos del mismo con eficacia y eficiencia.

Para ello, es necesario averiguar cuáles son los mecanismos y las estrategias a seguir para lograr un clima laboral óptimo a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

La aplicación de un cuestionario al personal de la institución en mención contribuyó eficazmente en la evaluación de su clima laboral y permitió implementar un plan de mejora en las relaciones interpersonales entre cada uno de sus

integrantes que conlleven de manera óptima al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Las principales conclusiones fueron:

- Las dimensiones *Estructura y Procesos* (66,67%), *Toma de Decisiones* (76,67%), e *Identidad y Sentido de Pertinencia* (66,67%) presentan un clima favorable. Por un lado, se refleja a través de estos resultados que las políticas internas de la institución son claras y pertinentes, mostrando que hay coordinación y planificación en cada actividad que se realiza. De otro lado, los docentes encuestados están de acuerdo con las decisiones que toma el equipo directivo, y sienten que cuentan con autonomía respecto a decisiones en su labor pedagógica. Asimismo, existe un clima positivo, abierto en líneas generales a la labor que realizan los docentes, siendo está realizada con compromiso y vocación.

- Las dimensiones *Infraestructura* (73,33%), *Relaciones Interpersonales* (60%), y *Compensación/Reconocimiento* (50%) presentan un clima poco favorable. En lo que respecta a *Infraestructura*, las tecnologías de uso de información y comunicación es uno de los puntos cuyos porcentajes reflejan alta disconformidad. En lo referente a *Relaciones Interpersonales*, La mayoría de los docentes manifiesta su malestar y preocupación en cuanto al trabajo en equipo. Finalmente, en la dimensión *Compensación/Reconocimiento*, en este caso, los docentes, muestran su disconformidad, en tanto, el salario que reciben no está acorde con sus expectativas, y la formación académica que tienen.

- Los porcentajes acumulativos que presentan las dimensiones *Infraestructura* (93,33%), *Relaciones Interpersonales* (73,33%), y *Compensación/Reconocimiento* (83,33%) representan el polo negativo del clima institucional. De lo que se colige, por un lado, que la interacción entre los docentes de la institución es muy cerrada y desfavorable; de otro lado, la realidad de los docentes respecto a la dimensión *Compensación/Reconocimiento*, sigue siendo crítica, lo que demuestra la inconformidad de los salarios en la labor docente del país.

Clima Laboral de la I.E. 80891 “Augusto Alberto Alva Azcurra” del distrito Víctor Larco Herrera, perteneciente a la provincia de Trujillo, región La Libertad, 2016

Presentada a la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el grado de BACHILLER EN EDUCACIÓN.

Manuel Antonio Soto Cáceres
Autora

Jerry Omar Jara Llanos
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría e inteligencia para culminar nuestro Bachillerato. Así mismo, agradezco a mi hermosa familia.

ÍNDICE

Caratula	
Hoja de firmas	
Hoja de agradecimiento	
Índice	4
Presentación	5
Cuerpo del trabajo	6
1. Antecedentes	6
2. Tipo de investigación	6
3. Situación problemática	6
4. Marco teórico de referencia	8
5. Metodología	20
6. Conclusiones	37
7. Referencias	38

PRESENTACIÓN

Señor evaluador:

Ante usted presento el presente trabajo de investigación titulado “Clima Laboral de la I.E. 80891 “Augusto Alberto Alva Azcurra” del distrito Víctor Larco Herrera, perteneciente a la provincia de Trujillo, región La Libertad, 2016” con la pretensión de contribuir en construcción de espacios sostenibles laborales con protagonismo de un maestro dinámico e integrado en la tarea de formar alumnos asertivos.

Consideramos que los resultados de este trabajo aportan muy convenientemente en lo propuesto al inicio y es de por sí una buena alternativa de desarrollo humano no solo de los docentes estudiados sino a todos los docentes de educación básica del país. Por tanto es muy recomendable aceptarlo y promover masificación, por lo mismo creemos que los cuidados sobre la administración de los bienes distribuidos deben mejorarse, más aun.

Lo que sometemos a su juicio y ponderación.

El autor

CUERPO DEL TRABAJO

1. Antecedentes:

Asencio (2007) en su tesis de maestría, tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Lamoyi (2007), en su tesis doctoral estudió el clima organizacional en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco a través de las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo para conocer el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Mientras la cultura organizacional se aborda a través de la metodología cualitativa, para estudiar el clima se utilizan métodos cuantitativos. Es por ello, que en esta investigación se utilizó la metodología cuantitativa, recurriendo a la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, por medio de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6.

2. Tipo de investigación:

Explicativa

3. Situación problemática:

La búsqueda de una institución educativa ágil y flexible, creativa e innovadora, que privilegie la calidad educativa y la participación y el compromiso de todos sus miembros, ha sido la meta perseguida por quienes dirigen la I.E. N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra". Y es que evitar los conflictos dentro de las organizaciones se ha convertido en un punto clave para evitar que repercutan

negativamente en los resultados de toda institución educativa, por lo cual los directivos que lideran dichas instituciones deben saber cuándo intervenir y cortar situaciones que vayan en contra de los objetivos estratégicos de la escuela. En el caso específico de la institución mencionada, las necesidades y problemas detectados en su estructura y funcionamiento se agrupan en los siguientes aspectos:

- Funcionamiento de la estructura organizativa.
- Participación organizada.
- Canales de comunicación y coordinación.
- Clima Institucional.
- Planificación y evaluación institucional.
- Relación con la comunidad.

En la presente investigación relevamos y focalizamos el aspecto relacionado con el clima institucional, por cuanto lo consideramos como el elemento fundamental para una eficiente y eficaz gestión de los procesos administrativos, técnico pedagógico, claves para el éxito de toda gestión educativa.

El clima institucional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macrogrupal. Asimismo, algunos autores consideran que se trata del conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa o indirectamente, y que se constituyen en una importante fuerza para influir en su comportamiento y desempeño.

Sin el ánimo de soslayar las dificultades que se presentan en las muchas y variadas formas de interacción social, en un entorno laboral, queremos realizar una evaluación diagnóstica respecto al clima laboral en dicha institución, a fin de elaborar una propuesta, que a manera de plan de mejora, optimice los procesos de gestión, que se desarrollan a manera de actividades en el ámbito una institución educativa.

Formulación del Problema: ¿Cuál es la percepción que tiene el personal de la I.E. N° 80891 “Augusto Alberto Alva Azcurra”, respecto al clima laboral?

La importancia de trabajar en un ambiente laboral agradable se hace evidente en el resultado de la gestión institucional y este conlleva a su vez a cumplir con los objetivos del mismo con eficacia y eficiencia.

Para ello, es necesario averiguar cuáles son los mecanismos y las estrategias a seguir para lograr un clima laboral óptimo a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

La aplicación de un cuestionario al personal de la institución en mención contribuirá eficazmente en la evaluación de su clima laboral, la misma que permitirá implementación de una propuesta de plan de mejora en las relaciones interpersonales entre cada uno de sus integrantes que conlleven de manera óptima al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El objetivo general base es determinar el nivel de clima laboral de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Azcurra”, a partir de la percepción de su personal docente, administrativo y de servicio. Los objetivos específicos son: a) Diseñar y aplicar un cuestionario para evaluar el clima institucional de una organización educativa, b) Identificar el nivel del clima institucional en base a cada dimensión, y c) Identificar el nivel del clima institucional en base a cada indicador.

4. Marco teórico de referencia:

Clima Institucional

Cuando aterrizamos en la conceptualización de clima son múltiples las definiciones que a través de las fuentes bibliográficas encontramos. Al respecto Mujica y Pérez (2009):

La palabra clima, en el ámbito de la educación, ha tenido varias acepciones en su definición y denominación. Ha sido empleada por diversos investigadores (González 2001; Toro 2001; Fernández 2004; Pérez de M, 2004; Téllez 2005; Mujica de G y Pérez de M, 2007) como “clima institucional,” “clima universitario,” “clima educativo” y “clima organizacional”, “clima laboral”, “ambiente de trabajo”, así que su significado, análisis e interpretación, estará determinado por los

objetivos del estudio y por las orientaciones que surjan de estudios previos; cabe señalar que existe un amplio consenso para considerar que el clima es la percepción colectiva y compartida, que las personas se forman acerca de la realidad del trabajo en la organización. (p.398)P

Incluiremos para efectos de nuestra investigación definiciones sobre el clima orientadas al contexto educativo.

Según Alves (2000):

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

Sandoval (2001), sostiene que:

El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Según Martin (2000) Indica que:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema. (p.105).

Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Asencio y Fernández (1991) agrega: “una nota característica más que permite diferenciar el clima de otros constructos está en que su medida ha de basarse fundamentalmente en la percepción del medio” (p.504)

Características del clima

Según Brunel (1987) el clima organizacional presenta las siguientes características:

1. El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad
2. El clima es una configuración particular de variables situacionales, sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
3. El clima tiene la connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura y por lo tanto puede ser sujeto de cambio a través de intervenciones particulares.
4. El clima está determinado en su mayor parte por las características personales, las actitudes, las expectativas, las necesidades, así como por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
5. El clima fenomenológicamente exterior al individuo, quien por el contrario puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
6. Está basado en características de la realidad externa tal y como es percibido.
7. El clima es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas.
8. Tiene consecuencias sobre el comportamiento humano.
9. No es fácil conceptualizado, pero sí identificarlo y sentirlo.

Enfoques teóricos, tipos de clima y dimensiones

Modelo de Litwin y Stringer

Litwin & Stringer, desarrollan una definición operativa del clima, lo define como la suma de las percepciones individuales de trabajo en la institución, afirman que es precisamente ese conjunto de propiedades medibles en el ambiente de trabajo lo que influye y motiva el comportamiento de cada uno de los miembros en una organización.

En esta investigación se establecieron nueve dimensiones:

Estructura: sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu

3.2.3.2 Modelo de Rensis Likert

La teoría del Clima Organizacional de Likert de 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. En los estudios de Likert, analizados por García (2009) a través de la llamada teoría de los sistemas de organización, se establece un modelo basado en la premisa de que el “comportamiento del individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra” (p. 50). Es decir, en esta definición se consideran tres variables para el estudio del clima:

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.

De un modo general, Likert propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador.

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a 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 castigo, de

amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Sistema III Consultivo.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, lo que propicia un clima favorable dentro de la organización. (García, 2009 p.51)

López citado por Martín (2000), a partir del trabajo de Hoy y Clover (1986), “utiliza el cuestionario OCDQ (cuestionario descriptivo del clima organizacional) para llegar a determinar la organización y el clima escolar percibidos por el profesor” (p.111)

Criterios	Conducta del director	
	Abierta	Cerrada
Abierta	Clima abierto	Clima comprometido

Conducta de los profesores	Cerrada	Clima no comprometido	Clima cerrado
----------------------------	---------	-----------------------	---------------

Para Likert las siguientes dimensiones que fueron recopiladas en el instrumento Profile of Organization intervienen para crear climas favorables o desfavorables:

- *Los métodos de mando*: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- *Las características de las fuerzas motivacionales*: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- *Las características de los procesos de comunicación*: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- *Las características de los procesos de influencia*: La importancia de la interacción superior/ subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- *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.
- *Las características de los procesos de planificación*: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o de directrices.
- *Las características de los procesos de control*: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- *Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento*: La planificación así como la formación deseada.

Modelo de Fernando Toro

García (2009) señala que el modelo se fundamenta en el hecho de que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones de trabajo, no por lo que estas condiciones son, sino a partir del concepto y la imagen que se forman de ellas; estas imágenes y conceptos son influenciados por las actuaciones de otras personas: jefes, colaboradores, y compañeros. (p.52). Toro estudia diez

variables de clima desde la perspectiva de una organización educativa, examinadas con la encuesta Estudio Clima Organizacional (ECO) desarrollada en un estudio diagnóstico de clima en la Universidad de Antioquia y utilizada para posteriores estudios psicométricos comparativos.

A continuación se presentan las variables propuestas:

- Estabilidad: percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la Universidad y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

- Claridad Organizacional: grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la Universidad.

- Coherencia: percepción de la medida en que las actuaciones del personal y de la Universidad se ajustan a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos.

- Trabajo en Equipo: grado en que se percibe que existe en la Universidad un modo organizado de trabajar en equipo y que tal modo de trabajo es conveniente para el empleado y para la Universidad.

- Valores Colectivos: grado en que se perciben en el medio interno la cooperación (ayuda mutua), la responsabilidad (esfuerzo adicional), el cumplimiento y el respeto (consideración, buen trato).

- Trato Interpersonal: percepción del grado en que las personas se ayudan entre sí y sus relaciones de cooperación y respeto.

- Apoyo del Jefe: percepción del grado en que el jefe respalda, estimula y da participación a los miembros de la institución.

- Sentido de pertenencia: percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la institución. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

- Retribución: grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

- Disponibilidad de recursos: percepción del grado en que los miembros de la institución cuentan con los equipos, implementos y aportes requeridos de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

Herramientas y métodos de diagnóstico

A pesar de no existir un acuerdo en los diferentes estudios de clima respecto de las diferentes dimensiones que le constituyen, la mayor parte de los cuestionarios utilizados, según Brunet citado por García (2009) nos dice que:

Se distinguen por ciertas dimensiones comunes entre las que se destacan: a) el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, b) el grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto, c) el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados, d) la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores (p. 49).

Dentro del estudio del clima los factores organizacionales están constituidos por tres aspectos importantes: los estructurales (procesos y procedimientos) las relaciones interpersonales (relación individuo-individuo, individuo / grupo) y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo) que son los elementos constitutivos de la organización. (García 2009, pp 55-56)

Y bien para efecto de nuestra investigación, luego de hacer un análisis sobre las diversas teorías que existen sobre el estudio del clima, se propone seis dimensiones para el estudio, las cuales son abordadas por los diferentes autores:

Estructura y procesos

Esta dimensión aborda la formalización de los elementos constitutivos de la organización educativa, en tanto que le otorga una identidad propia, y asimismo traza la ruta de los fines hacia los que se orienta y los modos que establece para conseguirlos. Esta, va más allá del orden jerárquico de cargos y funciones, permea las formas y relaciones de autoridad y su relación con el liderazgo. Para Reinoso, Cea & Germán (2008): “ la dimensión estructura y procesos es entendida como el sentimiento de los miembros de la institución respecto de las restricciones y controles existentes en esta, incluyendo la percepción respecto a las tareas, la organización de estas y la planificación del trabajo” (p. 6). Méndez (2006) sostiene que “esta dimensión aborda la forma en

que la organización formaliza los propósitos, procedimientos, relaciones de autoridad, funciones y movilidad de los cargos, estándares en el trabajo y su relación con la tecnología” (p. 130).

Infraestructura

Recoge todos aquellos factores que pueden estimular la percepción de un adecuado o no adecuado clima organizacional, en relación con todos aquellos elementos que conforman el ambiente físico de trabajo. Esta responde no solo a la existencia de espacios y recursos sino a la pertinencia, calidad y posibilidad de acceso a estos, y cómo facilitan, enriquecen y/o fortalecen el desarrollo de las funciones asignadas.

Toro (2011) manifiesta que se refiere a “la percepción del grado en que el personal cuenta con los equipos, los implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo” (p. 19), por tanto los materiales y la adecuación de lugar donde están ubicados influyen positivamente en el desarrollo de las personas y por ende en su funcionalidad con cada una de sus responsabilidades.

Las variables más significativas dentro de esta dimensión son el espacio físico, los recursos disponibles y el ambiente de trabajo.

Toma de decisiones

El criterio que cobra mayor relevancia dentro de esta dimensión es la autonomía, ya que configura el nivel de libertad para ejercer acciones tendientes al fortalecimiento de los procesos, así como el nivel de confianza y participación en las decisiones y acciones que ejerzan los miembros de la organización educativa.

Un aspecto bastante significativo y que se encuentra relacionado dentro de esta dimensión es la confianza que se tenga en la toma de decisiones de los miembros de la organización educativa, el cual trasciende en la frecuencia y tipo de supervisión de las tareas asignadas. Tomar decisiones, de acuerdo a Mujica y Pérez (2009) es la “actuación que el jefe tiene al tomar decisiones, además, incluye la combinación de situaciones y conductas que pueden ser descritas en tres términos esenciales: acciones alternativas, consecuencias y sucesos inciertos” (p. 399).

Las variables que se encuentran asociadas a esta dimensión son la autonomía, la participación, la adaptación al cambio, la libertad de cátedra y la responsabilidad.

Relaciones Interpersonales

Esta dimensión centra su atención en las relaciones entre los miembros de la organización; éstas cobran relevancia, como esboza Méndez (2006): “cuando se establecen desde un carácter asociativo, lo que permite la participación en grupos de trabajo que integran esfuerzos para el cumplimiento de objetivos” (p.135).

Reinoso, Cea y Germán (2008) proponen que esta dimensión representa “la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de una buena confraternidad al interior de grupo. Dando énfasis en la presencia de un ambiente de amistad, grupos sociales informales y preocupación por el bienestar entre compañeros” (p. 6). En este sentido, la fraternidad en el contexto laboral es un factor relevante para el bienestar de los individuos y su desempeño en el desarrollo de las actividades y a sus resultados.

Méndez (2006) demuestra que se establecen procesos de calidad en la interacción social al producir ambientes de trabajo apropiados en los que hay relaciones positivas de apoyo, colaboración, confianza, amistad y compañerismo. Además, hay interés por el bienestar de las personas. La cooperación y apoyo aportan al cumplimiento de los resultados propuestos.

Gómez (2004) afirma que las relaciones interpersonales deben ser valoradas como “el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las relaciones entre miembros caracterizadas por el respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos” (p. 108).

Compensación / Reconocimiento

Dentro de esta dimensión se da especial énfasis a la motivación como elemento que posibilita compromiso con los principios, acciones y tareas que se enmarcan dentro del quehacer educativo propio del docente, se trata de vincular el desarrollo personal con el desarrollo profesional de los miembros de la organización educativa, en tanto que el reconocimiento económico y refuerzo

positivo frente al trabajo realizado efectivamente, debe estar de acuerdo con la experiencia y la preparación académica de los docentes. Por consiguiente, se percibe que a través de esta dimensión se busca conocer las percepciones que tienen los docentes frente a la importancia que da la organización educativa a los mecanismos de estímulo o sanción.

Variables clave en esta dimensión son, como afirma Gómez (2004), “aquellas que se relacionan con el salario, beneficios, bonificaciones, reconocimiento, capacitación, carrera” (p. 108). Con estos incentivos los sujetos tendrán motivos claros para poder ejercer sus funciones de manera plena y sentirse satisfechos con lo realizado.

Identidad y sentido de pertinencia

El nivel de satisfacción con la profesión, funciones y tareas que se ejercen hacen parte fundamental de esta dimensión. La denominada vocación docente es un factor motivacional clave en el desempeño de funciones relacionadas con el ejercicio de educar. Si los miembros de la organización educativa perciben que el trabajo realizado es valorado no solo por las instancias directivas sino por los estudiantes que son sujetos de la acción educativa, la valoración de su propio trabajo será significativa. La vocación, la identidad y el compromiso por el aprendizaje de los estudiantes son variables dentro de esta dimensión.

Alles (2000) señala que en el ámbito de las organizaciones educativas, la actitud del docente debe manifestarse con la satisfacción del trabajo que desempeña. “Participar activamente, comprometerse como actor del sistema educativo, de allí su comportamiento, productividad y eficiencia en el logro de las metas y objetivos organizacionales” (p. 155).

La eficiencia de los sujetos de la organización se expresa con la satisfacción de estos al ejecutar las labores pertinentes, al respecto Méndez (2006) concluye que la institución determina el nivel de productividad y rendimiento de las personas en su trabajo, si los capacita, entrena, e informa sobre tareas, procesos, metas y resultados propuestos (p. 130). El orgullo de estar vinculados a la institución educativa, la coherencia entre las actuaciones de sus miembros y el horizonte institucional trazado por esta, son tres criterios

básicos para establecer que el sentido de pertenencia es un factor significativo dentro de la medición del clima organizacional.

Por consiguiente, sentirse comprometido y vinculado con la organización donde se ejercen las funciones conlleva satisfacción con su trabajo y por lo tanto, acoplamiento al ambiente que en este caso es agradable por el valor que sus compañeros y directivos tienen. Con esto, a lo que se llega, según Toro (2008), es a la “percepción del grado de orgullo, sin obviar el sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas”.

5. Metodología:

Diseño de Contrastación de la hipótesis

Dado que se trata de una investigación diagnóstica propositiva, es decir, una investigación evaluativa de tipo básica, no se aplicará la prueba estadística para contrastar hipótesis, dado que la validación de los resultados viene dada por la matriz de consistencia que a continuación presentamos.

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la percepción que tiene el personal de la I.E. N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, respecto al clima laboral?	Determinar el nivel de clima laboral de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, a partir de la percepción de su personal docente, administrativo y de servicio.	Diseñar y aplicar un cuestionario para evaluar el clima institucional de una organización educativa	Clima Institucional	Estructura y procesos	<ul style="list-style-type: none">- Liderazgo- Políticas internas- Parámetros- Autoridad
				Infraestructura	<ul style="list-style-type: none">- Espacio físico- Recursos disponibles- Ambiente de trabajo
				Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">- Autonomía- Participación- Adaptación al cambio- Libertad- Responsabilidad
				Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none">- Conflicto- Trabajo en equipo- Colaboración- Cooperación- Respeto
				Compensación/ Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none">- Salario- Beneficios- Bonificaciones- Reconocimiento- Capacitación
				Identidad y sentido de pertinencia	<ul style="list-style-type: none">- Vocación- Identidad- Compromiso- Misión
		Identificar el nivel del clima institucional en base a cada dimensión.			
		Identificar el nivel del clima institucional en base a cada indicador			

Población y muestra

La población del presente trabajo investigativo está constituido por el personal directivo, docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, que hacen un total de 33 personas, las cuales se detallan a continuación;

Personal docente y administrativo primaria y secundaria i.e. 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”

PRIMARIA

1. DIAZ CARRANZA	ROXANA ELENA	3 ER GRADO “A”
2. CABEZAS PATON	CARMEN	4 TO GRADO “A”
3. SALVATIERRA BURGOS	MARGOT ISABEL	3 ER GRADO “B”
4. PINEDA JARA	RICARDO	5 TO GRADO “B”
5. VASQUEZ CARRANZA	JACINTA YOLANDA	5 TO GRADO “A”
6. LIMAY ARENAS	LILA	2 DO GRADO “A”
7. MATTOS ALVARADO	IORELLA YAJAIRA	6 TO GRADO “A”
8. ESQUIVEL ROJAS	FELICITA ROSA	1ER GRADO “A”
9. VAQUEZ PINEDO	RAQUEL GEOVINA	1 ER GRADO “B”
10. COVEÑAS LEON	XIOMARA OLGA	2 DO GRADO “B”
11. BELTRAN SALDAÑA	FREDY ARMANDO	6 TO GRADO “B”
12. CASTILLO REYES	ELITA CARMELA	4 TO GRADO “B”
13. CULQUICHICON CARRERA	Segundo Evaristo	PERSONAL DE SERVICIO I
14. ALZA ALCANTARA	Gloria Peregrina	PERSONAL DE SERVICIO III
15. QUEZADA SANCHEZ	Jorge Elmer.	Auxiliar de Biblioteca
16. SOLANO BUSTIOS	Ángel Esmundo	PERSONAL DE SERVICIO I
17. NEYRA SOMONTES	Dante De Jesús Eduardo	PERONAL DE SERVICIO I

SECUNDARIA

18. VALERA JARA	Adriana Jacqueline	Auxiliar de Educación
19. RIOS ARGUMEDO	Delia Emperatriz	HISTORIA ,GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA
20. CARLOS DE LA CRUZ,	María Juana	CIENCIA TECNOLOGÍA Y AMBIENTE
21. LOPEZ GONZÁLEZ	Miriam Amparo	MATEMATICA
22. HORNA QUIÑONEZ	GLORIA MARIA	EDUCACIÓN FÍSICA
23. VASQUEZ PESANTES	GLORIA EDITH	INGLES
24. ANGULO SAENZ	Víctor Raúl	COMUNICACION
25. FRANCO ALAYO	Emilia Esther	COMUNICACIÓN
26. SANCHEZ YBAÑEZ	Dina Rosalba	CIENCIA TECNOLOGÍ Y AMBIENTE
27. CARRANZA CABALLERO	Margarita Elizabeth	COMUNICACION
28. PLASENCIA GRAOS	María Inés	RELIGION
29. SERVAN PICON	Segundo Darío	ARTE
30. LANDAURO PALACIOS	Reyna Yanira	MATEMATICA
31. ALVAREZ RODRIGUEZ	Wilfredo	AULA DE INNOVACIONES PEGAGÓGICAS

32. DIAZ LEIVA	Mirtha Azucena	PERSONA FAMILIA Y RELACIONES HUMANAS- CIVICA
33. RUIZ ATOCHE	José Antonio	SECRETARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Por consiguiente, dado que la población es finita y menor a 50 personas, entonces trabajaremos con una muestra poblacional o población muestral constituido por el personal que conforma la Institución educativa. Por consiguiente, debemos señalar que nuestra Muestra poblacional fue de 30 personas. (03 personas por diversas razones y situaciones no respondieron la encuesta).

Materiales, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y su instrumento, la ficha de encuesta, la cual fue elaborada con una escala de valoración del tipo Likert, con categorías de variables de tipo ordinal, con cuatro niveles de valoración, a saber:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Asimismo, la variable Clima Institucional estuvo constituida por las siguientes dimensiones e indicadores:

A. Estructura y procesos

- Liderazgo
- Políticas internas
- Parámetros
- Autoridad

B. Infraestructura

- Espacio físico
- Recursos disponibles
- Ambiente de trabajo

C. Toma de decisiones

- Autonomía
- Participación
- Adaptación al cambio
- Libertad
- Responsabilidad

D. Relaciones Interpersonales

- Conflicto
- Trabajo en equipo
- Colaboración
- Cooperación
- Respeto

E. Compensación / Reconocimiento

- Salario
- Beneficios
- Bonificaciones
- Reconocimiento
- Capacitación

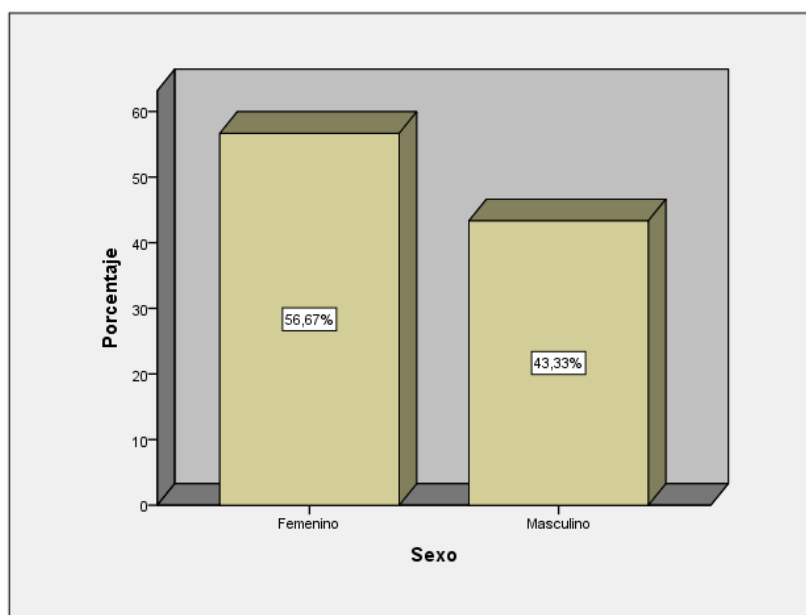
F. Identidad y sentido de pertinencia

- Vocación
- Identidad
- Compromiso
- Misión

Análisis estadístico de resultados

SEXO

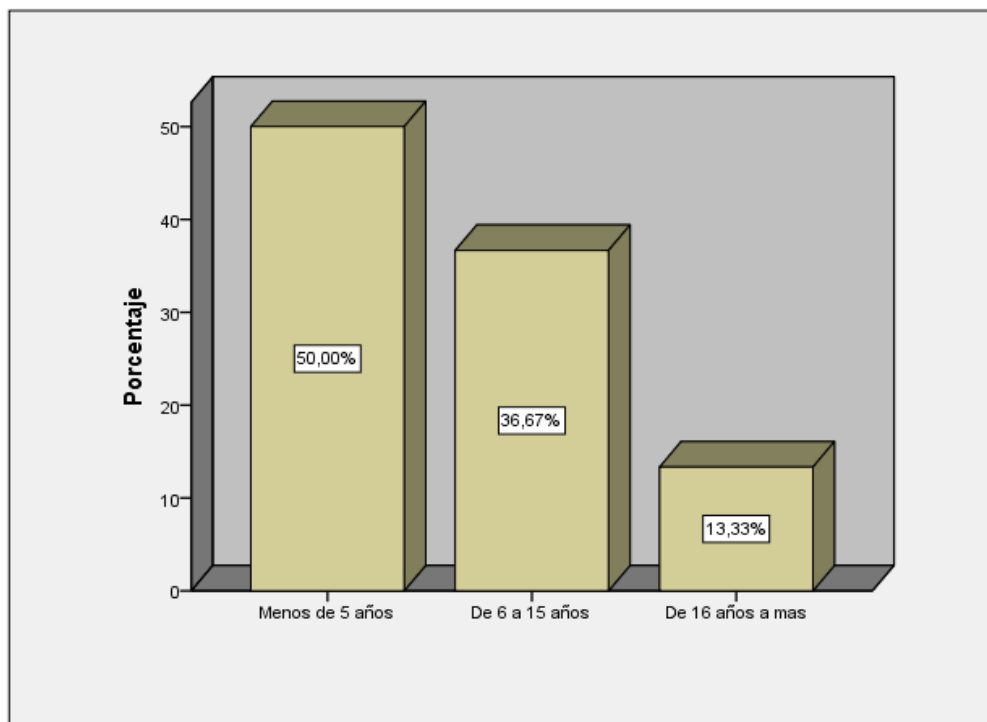
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	17	56,7
	Masculino	13	43,3
	Total	30	100,0



Del gráfico se observa que de los docentes encuestados el 56,6% son de sexo femenino, y el 43,3% son de sexo masculino.

Tiempo en la institución

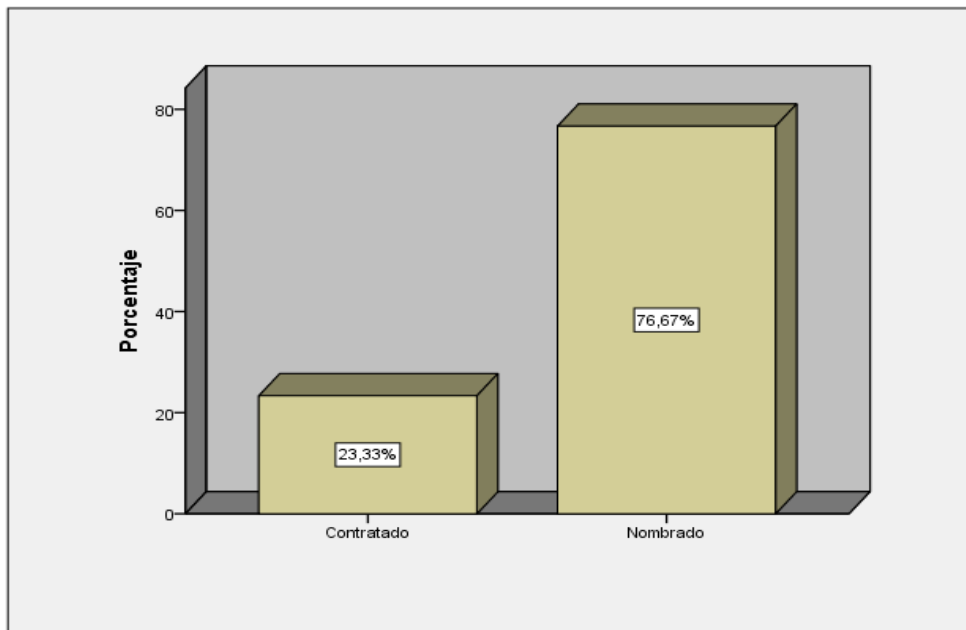
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 5 años	15	50,0
	De 6 a 15 años	11	36,7
	De 16 años a mas	4	13,3
	Total	30	100,0



Del gráfico se observa que el 50,0% de los docentes encuestados tienen menos de 5 años laborando en la institución educativa. El 36,6% tienen entre 6 y 15 años, mientras que sólo el 13,3% tiene más de 16 años.

Categoría docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Contratado	7	23,3
	Nombrado	23	76,7
	Total	30	100,0



Del gráfico se observa que el 76,6% de los docentes encuestados son nombrados en la institución educativa, mientras que el 23,3% es contratado.

Estructura y procesos

La institución cuenta con una estructura formal definida, que permite el manejo de las diferentes áreas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0
Parcialmente en desacuerdo	8	26,7	36,7
De acuerdo	10	33,3	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	

Los indicadores con que la institución mide mi labor pedagógica son adecuados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0
Parcialmente en desacuerdo	6	20,0	30,0
De acuerdo	15	50,0	80,0
Totalmente de acuerdo	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas que me son asignadas facilitan los procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	8	26,7	33,3
De acuerdo	13	43,3	76,7
Totalmente de acuerdo	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	

La comunicación entre docentes y administrativos, facilitan mi labor dentro de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
Parcialmente en desacuerdo	11	36,7	40,0
De acuerdo	10	33,3	73,3
Totalmente de acuerdo	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

Las tareas y funciones que me asigna la institución son claras y pertinentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------

Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	9	30,0	36,7
De acuerdo	13	43,3	80,0
Totalmente de acuerdo	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Las políticas internas de la institución son pertinentes y adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	9	30,0	36,7
De acuerdo	16	53,3	90,0
Totalmente de acuerdo	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

El seguimiento respecto a la organización y planificación de las actividades y tareas que me son encomendadas es adecuado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
Parcialmente en desacuerdo	11	36,7	40,0
De acuerdo	15	50,0	90,0
Totalmente de acuerdo	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

La institución facilita mecanismos que me aportan al logro de los objetivos propuestos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	7	23,3	30,0
De acuerdo	17	56,7	86,7

Totalmente de acuerdo	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

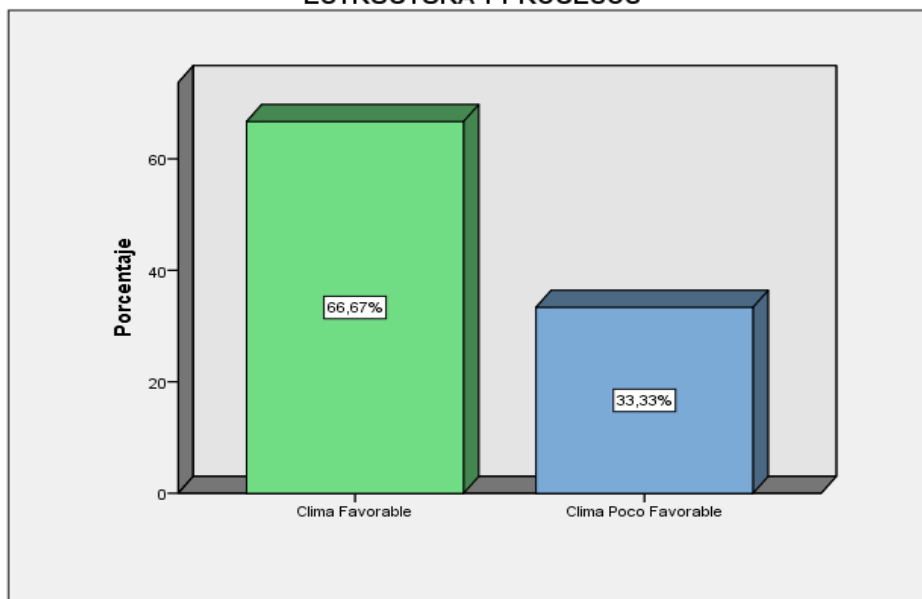
El grado de la disciplina que existe en la institución facilita la realización de mi labor docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	8	26,7	33,3
De acuerdo	15	50,0	83,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

TABLA GENERAL DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA Y PROCESOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CLIMA FAVORABLE	20	66,7	66,7
CLIMA POCO FAVORABLE	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	

ESTRUCTURA Y PROCESOS



La percepción que tienen los docentes encuestados en la dimensión de estructura y procesos respecto al clima institucional, se identifica que el 66,7 % es un clima favorable con el manejo que hace la institución respecto de este punto, mientras que el 33,3% manifiesta un clima poco favorable. Podemos inferir que existe un buen clima respecto a los procedimientos, tareas y funciones que se asignan en la institución educativa. El clima que se percibe es de compromiso por los integrantes de la institución educativa.

Los docentes manifiestan su conformidad respecto a los procedimientos para verificar su labor pedagógica, además que la comunicación entre los miembros de la institución es fluida por lo que permite facilitar las tareas asignadas a cada docente.

Se refleja a través de estos resultados que las políticas internas de esta institución son claras y pertinentes, reflejando que hay coordinación y planificación en cada actividad que se realiza. Concluimos que el clima institucional respecto de esta dimensión es favorable y abierto en el ejercicio docente.

Infraestructura

Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y ventilación) son adecuados para la realización de mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	16,7	16,7
Parcialmente en desacuerdo	17	56,7	73,3
De acuerdo	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

La institución cuenta con tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar mi trabajo pedagógico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
Parcialmente en desacuerdo	11	36,7	40,0

De acuerdo	9	30,0	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	

Los recursos materiales necesarios para la realización de mi labor docente se encuentran disponibles (elementos de oficina, computadoras, impresoras, fotocopadoras)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	15	50,0	50,0
De acuerdo	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	

La institución dispone de materiales didácticos necesarios que me permiten planificar y desarrollar mis sesiones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	16	53,3	53,3
De acuerdo	14	46,7	100,0
Total	30	100,0	

El servicio de refrigerio cumple con mis expectativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
Parcialmente en desacuerdo	15	50,0	56,7
De acuerdo	8	26,7	83,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	-------------------	-------------------	-----------------------------

Totalmente en desacuerdo	8	26,7	26,7
Parcialmente en desacuerdo	16	53,3	80,0
De acuerdo	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

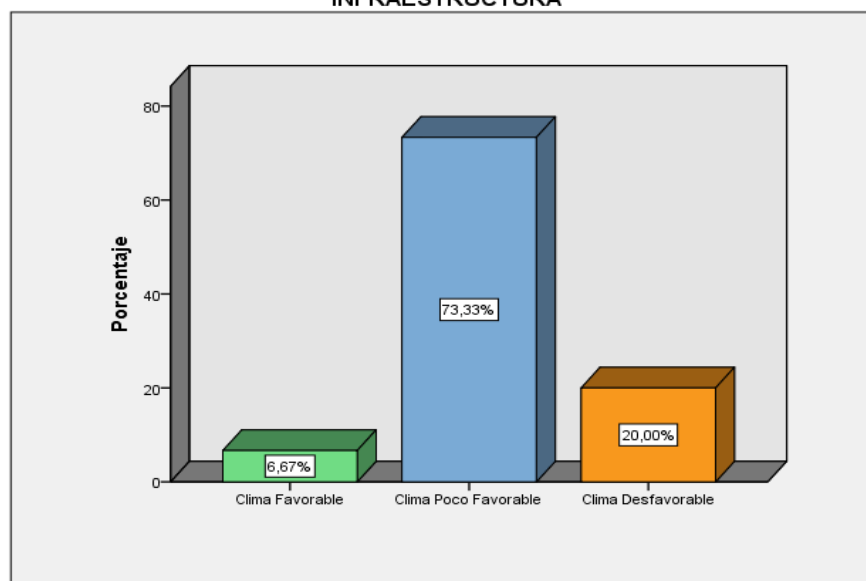
Los espacios físicos de la institución son adecuados para brindar una sana recreación y esparcimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	36,7	36,7
Parcialmente en desacuerdo	9	30,0	66,7
De acuerdo	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	

TABLA GENERAL DE LA DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CLIMA FAVORABLE	2	6,7	6,7
CLIMA POCO FAVORABLE	22	73,3	80,0
CLIMA DESFAVORABLE	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

INFRAESTRUCTURA



Según el gráfico en la dimensión de Infraestructura el 73,3% se percibe un clima poco favorable, mientras que el 20% un clima desfavorable. Sólo un 6,67% percibe un clima favorable con la infraestructura de la institución. Podemos inferir entonces que el clima, respecto de este punto es negativo y cerrado debido a que hay un alto porcentaje de docentes inconformes del espacio físico. Las tecnologías de uso de información y comunicación es uno de los puntos cuyos porcentajes reflejan la alta disconformidad de los docentes encuestados. Otro punto desfavorable se refiere a la planta física de la institución para uso de recreación de sus estudiantes. Así mismo se manifiesta que la institución no cuenta con las normas de seguridad básica que debería tener. Concluimos que el clima institucional entre los docentes de la institución sobre este punto debe procurarse mejorar.

Toma de decisiones

Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución son pertinentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	8	26,7	26,7
De acuerdo	13	43,3	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	

Cuento con autonomía para el desempeño de mi labor pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	5	16,7	16,7
De acuerdo	21	70,0	86,7
Totalmente de acuerdo	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

Los coordinadores de área emprender iniciativas eficientes que aportan al desempeño de mi labor docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	5	16,7	16,7
De acuerdo	17	56,7	73,3
Totalmente de acuerdo	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

Participo activamente en la toma de decisiones que afectan el cumplimiento de mis funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
Parcialmente en desacuerdo	12	40,0	43,3
De acuerdo	12	40,0	83,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

La institución brinda oportunidades que me permiten participar y aportar en las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo pedagógico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	4	13,3	13,3
De acuerdo	22	73,3	86,7
Totalmente de acuerdo	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

Confío en las decisiones tomadas dentro de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	11	36,7	36,7
De acuerdo	14	46,7	83,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

Las decisiones directivas que se toman en la institución apoyan mi labor docente.

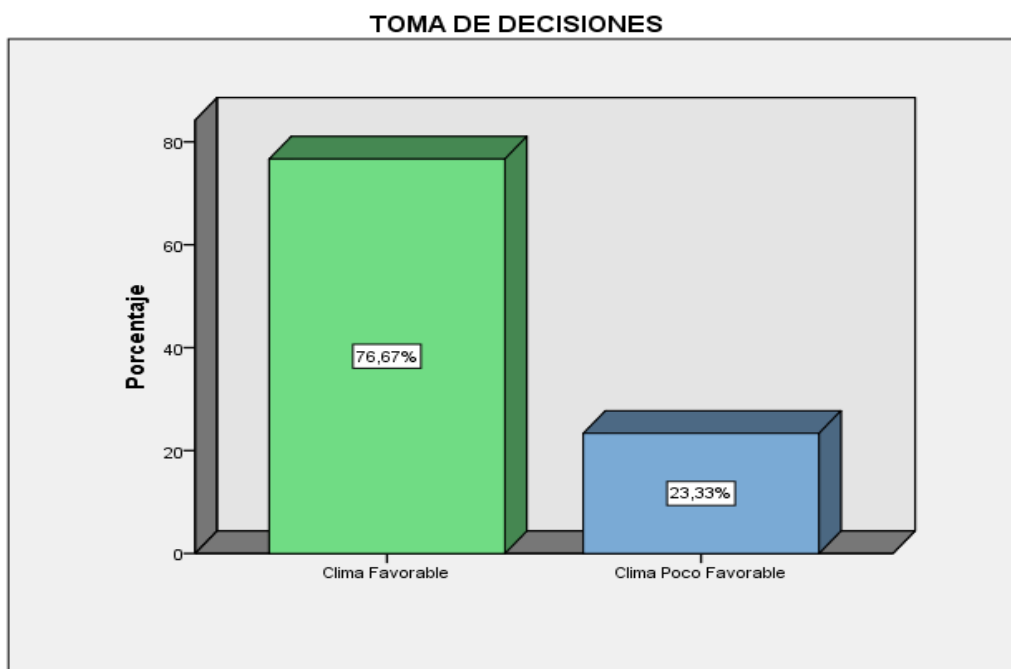
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	9	30,0	30,0
De acuerdo	18	60,0	90,0
Totalmente de acuerdo	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

La institución toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	7	23,3	23,3
De acuerdo	17	56,7	80,0
Totalmente de acuerdo	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

TABLA GENERAL DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CLIMA FAVORABLE	23	76,6	76,67
CLIMA POCO FAVORABLE	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	



Sobre esta dimensión, el 76,67% se percibe un clima favorable, por lo tanto los docentes se encuentran de acuerdo con el manejo que hace la institución en la toma de decisiones, mientras que el 23,3% manifiesta un clima poco favorable.

Podemos inferir que existe un buen clima respecto a decisiones que se asignan en la institución educativa. Los docentes encuestados están de acuerdo con las decisiones que toma el equipo directivo, así mismo sienten que cuentan con autonomía respecto a decisiones a su labor pedagógica. Podemos inferir entonces que el clima es favorable debido a que los docentes sienten que son partícipes en las decisiones institucionales.

6. Conclusiones:

- Las dimensiones *Estructura y Procesos* (66,67%), *Toma de Decisiones* (76,67%), e *Identidad y Sentido de Pertinencia* (66,67%) presentan un clima favorable. Por un lado, se refleja a través de estos resultados que las políticas internas de la institución son claras y pertinentes, mostrando que hay coordinación y planificación en cada actividad que se realiza. De otro lado, los docentes encuestados están de acuerdo con las decisiones que toma el equipo directivo, y sienten que cuentan con autonomía respecto a decisiones en su labor pedagógica. Asimismo, existe un clima positivo, abierto en líneas generales a la labor que realizan los docentes, siendo esta realizada con compromiso y vocación.

- Las dimensiones *Infraestructura* (73,33%), *Relaciones Interpersonales* (60%), y *Compensación/Reconocimiento* (50%) presentan un clima poco favorable. En lo que respecta a *Infraestructura*, las tecnologías de uso de información y comunicación es uno de los puntos cuyos porcentajes reflejan alta disconformidad. En lo referente a *Relaciones Interpersonales*, La mayoría de los docentes manifiesta su malestar y preocupación en cuanto al trabajo en equipo. Finalmente, en la dimensión *Compensación/Reconocimiento*, en este caso, los docentes, muestran su disconformidad, en tanto, el salario que reciben no está acorde con sus expectativas, y la formación académica que tienen.

- Los porcentajes acumulativos que presentan las dimensiones *Infraestructura* (93,33%), *Relaciones Interpersonales* (73,33%), y *Compensación/Reconocimiento* (83,33%) representan el polo negativo del clima institucional. De lo que se colige, por un lado, que la interacción entre los docentes de la institución es muy cerrada y desfavorable; de otro lado, la realidad de los docentes respecto a la dimensión *Compensación/Reconocimiento*, sigue siendo crítica, lo que demuestra la inconformidad de los salarios en la labor docente del país.

7. Referencias:

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.rpd-online.com/article/view/63/63>
- Alles, M. (2000). Dirección Estratégica de RRHH Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica
- Álvarez, H. (1995). Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante. Universidad del Valle
- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf.
- Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.

- Asencio, I & Fernández, J (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 2 (3), pp 501-518. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- García, M (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*. Universidad del Valle, 42, pp 43-62. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/106425182/42-03-Clima-Organizacional-y-Su-Diagnostico-Monica-Garcia-Solarte>
- Gómez, C. A. (2004). Diseño y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 97-113.
- Lamoyi, C. (2007). *La organización social de la escuela: Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco*. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Contaduría y Administración. Querétaro, México.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, pp 103-117. Recuperado de: <http://educar.uab.cat/article/view/v27-martin>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Mujica, M & Perez, I. (2009). Construcción de un indicador de gestión fundamentado en el clima organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 14 N°47, pp 392-410. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000300005

- Reinoso, H., Cea, A., & Germán, B. (2008). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, (1), 39-54. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3997107>
- Toro, F. (2008). Análisis Psicométrico de la encuesta ECO IV de Clima Organizacional por países. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 44-57.
- Toro, F. (2011). *Clima Organizacional*. Medellín: Cincel