

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Educación



Una Institución Adventista

Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la
ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes

Por:

Alvaro Chambi Yto

Asesor:

Mg. Ángel Becerra Santa Cruz

Juliaca, mayo de 2017

Estilo APA

Chambi Yto, A. (2017). Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes. *(Tesis licenciatura). Universidad Peruana Unión, Juliaca.*

Estilo Vancouver

Chambi Yto A. Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes. Juliaca; 2017.

Estilo Turabian

Chambi Yto, Alvaro. «Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes.» Universidad Peruana Unión, Juliaca, 2017.

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación – CRAI – de la UPeU

TE	Chambi Yto, Alvaro
2	Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventista de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes / Alvaro Chambi Yto; Asesor: Mg. Ángel Becerra Santa Cruz. -- Juliaca, 2017.
Ch516	
2017	54 páginas: anexo, tablas
	Tesis (Licenciatura) -- Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Humanas y Educación. EP. de Educación, 2017.
	Incluye referencias y resumen.
	Campo del conocimiento: Educación.
	1. Clima organizacional. 2. Estructura. 3. Relaciones. 4. Recompensa. 4. Identidad.

CDD 158.7

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS**

Mg. Ángel Becerra Santa Cruz, de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA CIUDAD DE JULIACA, SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES" constituye la memoria que presenta el Bachiller Alvaro Chambi Yto para optar al título profesional de Licenciado en Educación, especialidad: Primaria ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los cuatro días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.



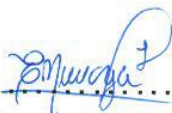
.....
Mg. Ángel Becerra Santa Cruz

Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes.

TESIS

Presentada para optar el grado académico de Licenciado en Educación, especialidad: Primaria.

JURADO CALIFICADOR



.....
Lic. María Elizabeth Minaya Herrera
Presidenta



.....
Lic. Miliam Quispe Vargas
Secretaria



.....
Mg. Germán Mamani Cachicatari
Vocal



.....
Mg. Celia Soledad Machaca Tito
Vocal



.....
Mg. Ángel Becerra Santa Cruz
Asesor

Juliaca, 04 de mayo de 2017

Dedicatoria

A mis padres por su amor y paciencia, por sus sabios consejos y por su apoyo incomparable e incondicional.

A mis hermanos por estar siempre ahí en momentos oportunos.

Agradecimiento

A Dios por ser fuente de la toda sabiduría, y haberme permitido llegar hasta este punto, también por concederme la salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A los docentes de la Universidad Peruana Unión, Escuela Profesional de Educación, por haberme permitido adquirir los conocimientos necesarios y la experiencia para realizar el presente trabajo de investigación.

Tabla de contenido

Dedicatoria	v
Índice de tablas	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Capítulo I.....	13
Problema de investigación.....	13
1. Descripción del problema de investigación.....	13
2. Formulación del problema de investigación	16
2.1. Problema general	16
2.2. Problemas específicos	16
3. Objetivos de la investigación	17
3.1. Objetivo general.....	17
3.2. Objetivos específicos	17
4. Justificación y viabilidad de la investigación.....	18
Capítulo II.....	19
Marco de la Literatura.....	19
1. Antecedentes de la investigación.....	19
2. Marco bíblico filosófico	21
3. Marco teórico.....	22
3.1. Clima organizacional	22
3.2. Características del clima organizacional.....	24
3.3. Dimensiones del clima organizacional.....	25
3.3.1. Estructura	26
3.3.2. Relaciones	26
3.3.3. Recompensa.....	27

3.3.4.	Identidad.....	27
3.4.	Satisfacción, insatisfacción y producción	28
3.5.	La importancia de los factores socio-ambientales e interpersonales al interior de las Instituciones Educativas	29
4.	Marco conceptual.....	30
4.1.	Clima organizacional	30
4.2.	Estructura	30
4.3.	Recompensa.....	30
4.4.	Relaciones	31
4.5.	Identidad.....	31
Capítulo III		32
Metodología de la investigación.....		32
1.	Variable de la investigación	32
1.1.	Identificación de la variable	32
1.2.	Operacionalización de variable	32
2.	Tipo de investigación.....	33
3.	Diseño de la investigación.....	33
4.	Población y muestra.....	33
4.1.	Población.....	33
4.2.	Determinación de la muestra	34
5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
6.	Proceso de recolección de datos	36
7.	Procesamiento y análisis de datos.....	36
Capítulo IV		37
Resultados y discusión		37
1.	Resultados	37
1.1.	En relación al objetivo general	37

1.2.	En relación al primer objetivo específico.....	38
1.3.	En relación al segundo objetivo específico	39
1.4.	En relación al tercer objetivo específico	40
1.5.	En relación al cuarto objetivo específico	41
2.	Discusión.....	41
Capítulo V	44
Conclusiones y Recomendaciones	44
1.	Conclusiones.....	44
2.	Recomendaciones	45
Lista de referencias	46
Anexos.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. Ítems correspondientes a las dimensiones del cuestionario de Clima organizacional docentes.....	35
Tabla 2. Percepción del clima organizacional por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.....	37
Tabla 3. Percepción del clima organizacional en su dimensión de estructura por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.....	38
Tabla 4. Percepción del clima organizacional en su dimensión de recompensa por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.....	39
Tabla 5. Percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.....	40
Tabla 6. Percepción del clima organizacional en su dimensión de identidad por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.....	41

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca según la perspectiva de los docentes”, tuvo como objetivo describir los niveles de clima organizacional de las instituciones educativas adventistas bajo la perspectiva de los docentes, así como los niveles en cada una de las dimensiones (estructura, recompensa, relaciones e identidad). La investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal y tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 52 docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca (Belén, Edén y Americana) que laboraron en el periodo académico 2016. Se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional para docentes, instrumento que consta de 41 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y con un coeficiente de confiabilidad de .963. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan un nivel de percepción medio para Clima Organizacional (55.8%), seguido del nivel alto con un 42.3%, presentándose similares resultados en las diferentes dimensiones. En las dimensiones de estructura e identidad los docentes no presentan un nivel de percepción de clima organizacional bajo.

Palabras claves: Clima organizacional, estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Abstract

The present research work entitled "Organizational climate of the Adventist educational institutions of Juliaca city according to the perspective of the teachers", aimed to describe the organizational climate levels of the Adventist educational institutions from the perspective of teachers, as well as the levels in each of the dimensions (structure, reward, relationships and identity). The research corresponds to the non-experimental design of cross-sectional and descriptive type; 52 teachers of the Adventist Educational Institutions of Juliaca city (Belén, Eden and Americana) that worked during the academic period 2016 confirmed the population. The questionnaire used was the Organizational Climate for teachers, an instrument that consists of 41 items distributed in four dimensions and with a reliability coefficient of .963. The results show that most of the teachers have a mean level of perception for Organizational Climate (55.8%), followed by the high level with 42.3%, presenting similar results in the different dimensions. In the dimensions of structure and identity, teachers do not present a low level of perception of organizational climate.

Key words: Organizational climate, structure, reward, relationships and identity.

Capítulo I

Problema de investigación

1. Descripción del problema de investigación

El rol que juega la educación en el desarrollo de un país es innegable y es una obligación constitucional impartida por parte del estado, en este sentido las instituciones de Educación Básica (EB) de carácter público o privado son el medio para cumplir este mandato, las cuales además de la infraestructura está integrada por el elemento más importante de una organización que es el capital humano.

El sistema educativo nacional viene atravesando momentos difíciles, y no es ajeno a nuestra realidad las deficiencias en la calidad educativa, deficiencias que muestran los resultados de la Unidad de la Medición de Calidad Educativa y la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA). Según los resultados de la prueba PISA en el año 2012, Perú no sólo obtuvo puntajes muy lejanos al promedio de la Organización, Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), sino que ocupó el último lugar en todas las categorías. Los puntajes obtenidos fueron 368 (matemática), 373 (lectura) y 384 (ciencia) notas que fueron superadas por los otros 64 países participantes de la evaluación.

La última evaluación censal de estudiantes de segundo grado realizado por la Unidad de Medición de Calidad Educativa del Ministerio de Educación, ya había comprobado que el rendimiento de los estudiantes estaba casi estancado en comprensión lectora e incluso había retrocedido ligeramente en razonamiento matemático, esto después de algunas pequeñas mejoras durante los últimos años, los resultados muestran que el 30,9% de los estudiantes alcanzaron el nivel 2 en comprensión lectora y sólo el 12.8% en matemática, así

mismo se encuentran diferencias significativas entre las instituciones estatales y no estatales, teniendo mejores resultados las instituciones educativas no estatales.

Esta problemática puede tener diversas causales, siendo alguna de ellas el factor económico, social, psicológico, cultural, profesional, infraestructura, etc., que de alguna manera en conjunto o individualmente están influyendo en los resultados académicos de los estudiantes.

Según Caligiore y Díaz (2003) refieren que una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La empresa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos de individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan en lo que se ha denominado clima organizacional.

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar. De hecho, se pasa una buena cantidad de horas en el lugar de trabajo, adquiriendo importancia tanto para el individuo, como para la organización sobre el bienestar y desarrollo que pudiera reportar para ambos.

Desde el punto de vista de la Administración de Recurso Humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza de trabajo adecuada. Por su parte el concepto emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que conceptualiza la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo en la ausencia de enfermedad. La importancia del conocimiento de

los factores que actúan como posibles fuentes de estrés en las empresas permite prevenir el comportamiento del individuo con relación a las tareas que lleva a cabo, como así mismo el comportamiento con relación al grupo laboral, con su respectiva repercusión en lo organizacional y en el contexto donde se relaciona (Barron & Barron, 2001).

En la tarea docente, considerando la institución educativa como empresa, el profesor no sólo tiene que resistir a grupos cuantiosos de alumnos, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, sino también fuera de ella, preparar y actualizar las materias, revisar trabajos y exámenes, reunirse con la junta de padres, con las juntas convocadas por la administración, planificar su clase, por lo que la docencia no puede sustraerse de la parte afectiva, el maestro explica conocimientos, pero al sentir también multiplica sus emociones, valores y estados de ánimo (Sahili, 2010).

Uno de los sectores más afectados por la situación del país es el de los maestros. Los bajos salarios, la inestabilidad laboral, las políticas gubernamentales para el sector educativo, el deterioro de las instalaciones escolares, la inseguridad que rodea a las escuelas son algunos de los muchos factores que agobian a los profesionales de la enseñanza, bajo estas condiciones ¿Es posible esperar de estos profesionales entrega total a su noble tarea de educar?

En las organizaciones se dan conductas y actitudes que influyen en el desempeño de las tareas individuales y grupales, así como en el alcance de las metas propuestas; su análisis permite comprender los factores que las provocan y las probables consecuencias para su posterior control y mejora.

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo, con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad. Para ello,

es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma. Hoy en día, aún existen empresas que no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y compromiso organizacional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa (Edel, García, & Casiano, 2007).

También por observación directa se aprecia que en las instituciones educativas de la región Puno, se presentan problemas como huelgas, manifestaciones de disconformidad por parte de los docentes y estudiantes; pero el conocer la percepción del clima organizacional por parte de los docentes direccionará las decisiones administrativas,

Por lo mencionado se considera de importancia describir el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

2. Formulación del problema de investigación

2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes?

2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión de estructura de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca - 2016, según la perspectiva de los docentes?
- b. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión de recompensa de las

Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca - 2016, según la perspectiva de los docentes?

- c. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión de relaciones de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca - 2016, según la perspectiva de los docentes?
- d. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión de identidad de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca - 2016, según la perspectiva de los docentes?

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Describir el nivel de clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes.

3.2. Objetivos específicos

- a. Describir el nivel de clima organizacional en su dimensión de estructura de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes
- b. Describir el nivel de clima organizacional en su dimensión de recompensa de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes.
- c. Describir el nivel de clima organizacional en su dimensión de relaciones de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes.

- d. Describir el nivel de clima organizacional en su dimensión de identidad de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – 2016, según la perspectiva de los docentes.

4. Justificación y viabilidad de la investigación

Este estudio sobre clima organizacional es relevante desde el punto de vista práctico educativo porque se observa que las formas de convivir en un determinado clima organizacional repercuten en forma directa en la comunidad educativa y que su buena práctica tiene vinculación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la mejora en el desempeño de los docentes.

El presente estudio es relevante por el aporte al conocimiento de la situación que presentan las Instituciones Educativas Adventistas con respecto al clima organizacional. A nivel académico, aporta conocimientos a la comunidad educativa, en particular a la administración para ser considerado en la toma de decisiones.

Además, se carece de estudios que describan la percepción del clima organizacional bajo la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas adventistas.

Capítulo II

Marco de la Literatura

1. Antecedentes de la investigación

Jaik, Tena, y Villanueva (2010) realizaron el trabajo titulado “satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, cuyo objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Crespín (2012) realizó la investigación titulada “Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao”. La investigación de tipo descriptivo simple tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del clima organizacional que tienen los docentes de una institución educativa

pública de la región Callao. La muestra, de tipo disponible estuvo conformada por cincuenta y dos docentes del nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario clima organizacional para docentes, de los autores George Litwin y Robert Stringer; que evalúa dimensiones del clima organizacional. El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de veinte y cinco docentes. Los resultados mostraron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Aguado (2012) realizó la investigación titulada “clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”. La investigación es de diseño no experimental de tipo descriptiva simple, tuvo como propósito describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa de Ventanilla. La muestra disponible estuvo conformada por cincuenta y siete docentes de primaria y secundaria. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de clima organizacional adaptado por Aguado (2012), con una V de Aiken (.875**), además, se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad que también fue aceptable (.775**). Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.

Pérez y Rivera (2015) realizaron el trabajo de investigación titulado “clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Sonia Palma (1999) y de satisfacción laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de ciento siete trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un

factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Sandoval, Magaña, y Surdez (2013) realizaron la investigación titulada “clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior”. El objetivo de esta investigación fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, es decir, grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento. El estudio se realizó en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental transaccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las divisiones académicas de la Universidad.

2. Marco bíblico filosófico

El ambiente escolar comprende el espacio físico y las relaciones que se producen en ese contexto. El ambiente escolar debe colaborar para que se alcancen los objetivos educacionales. Por tanto, es necesario que sea organizado de forma que oriente el desarrollo integral del estudiante, es decir, tanto en el aspecto moral como en el intelectual. Ese ambiente debe estar libre de coerción y tensión, y ofrecer la oportunidad para decidir, escoger, opinar, criticar y expresar pensamientos y sentimientos basados en los principios presentados.

Cada institución educativa (Unidad Escolar) necesita disponer de condiciones

apropiadas que favorezcan el desarrollo físico y promuevan la salud y el bienestar de los educandos, por tanto, el contacto con la naturaleza es esencial. Disponer de un área libre donde el educando pueda alternar el esfuerzo físico e intelectual posibilita el aprendizaje de cómo vivir saludablemente, incentiva la expresión física y artística e invita a la recreación. (Itin, 2004).

Según Itin (2004) otra alternativa es crear un ambiente (moral e intelectual) que despierte la curiosidad del educando y le permita explorar y conocer todo lo que le interese, favoreciendo un aprendizaje activo en el concepto de interacción. Un ambiente estimulador anima al educando a ser independiente, a tener confianza en su capacidad de formar ideas propias sobre la cosas, a expresarse con convicción, a interactuar con los otros, posibilitando los intercambios sociales y la construcción de la autonomía y la autoestima positiva.

Las Instituciones Educativas Adventistas consideran el desarrollo del estudiante en forma integral, basadas en principios cristianos de igualdad, de respeto mutuo, porque consideran que el hombre es criatura de Dios, hecho a semejanza de Él, y el proceso de enseñanza aprendizaje que se imparten en las escuelas debe llevar a la restauración del ser humano, por lo que un buen clima dentro de la organización es importante para tal fin.

3. Marco teórico

3.1. Clima organizacional

El concepto de “clima” se ha ido extendiendo a las relaciones humanas para referirse a la forma en que las personas se relacionan entre sí y también a las características que poseen determinados ambientes sociales (Fernández, 1994). Así pues, “clima” se refiere a una caracterización del ambiente, el cual está formado por componentes físicos y humanos y, a la vez, define una especie de ecosistema peculiar, es decir, una marca o condicionamiento del contexto de vida y de trabajo (Fernández, 1994).

El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive

y se desarrolla.

Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975) como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Weinert (1985), como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Así mismo, Guillén y Guil (2000) definen el clima organizacional como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

Por otro lado, Por otro lado, García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados:

En una acepción muy amplia (macroorganización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar

propriadamente dicha (cuya normatividad técnico- pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo) (p. 190).

Igualmente, Pulido (2003) al hacer referencia al clima organizacional la define como:

Toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.), por lo tanto se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional (p. 44).

Es decir, el clima organizacional es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, y las contingencias del comportamiento con el resultado y del resultado con el resultado.

Dentro del aspecto social del clima organizacional, este se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso, el colegio. Es la sensación que una persona tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar. La percepción del clima social incluye la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre las normas y las creencias que caracterizan el clima escolar (Arón y Milicic, 1999).

3.2. Características del clima organizacional

Para Alcocer (2003) el sistema en una organización proyecta un determinado clima organizacional, influyendo en las actitudes y el comportamiento de los individuos. Las

actitudes manifiestas pueden vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc., revistiéndola de ciertas características.

En tal sentido, es posible asumir que el clima organizacional, como menciona Alcocer (2003), posee las siguientes características:

- El clima se circunscribe al ambiente laboral.
- Ellas son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.
- El clima repercute en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose entre las organizaciones, así como a nivel intraorganizacional.
- El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico. (p.90).

3.3. Dimensiones del clima organizacional

Como se ha descrito, el clima tiene que ver con las percepciones que los individuos tienen hacia la organización y cómo estos sentimientos pueden tener un impacto en la motivación y el desempeño del individuo en la propia organización, en este caso se entiende como organización la institución educativa.

Para medir, analizar y explicar el clima organizacional se puede realizar a través de ciertas dimensiones. Cada una de estas dimensiones da respuesta a elementos que se relacionan con propiedades de organización.

Chaparro y Vega (2007), propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones.

3.3.1. Estructura

Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo (Chaparro & Vega, 2007).

Para Méndez (2006) la dimensión estructura se conceptualiza: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

El clima organizacional es la percepción que un trabajador tiene de los procesos que ocurren en una empresa; siendo que esta investigación está orientada al campo educativo, es imprescindible la percepción y/o perspectiva que tienen los docentes adventistas de las diferentes Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

3.3.2. Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización (Chaparro & Vega, 2007).

Méndez (2006) define la dimensión relaciones como: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes,

propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

El clima organizacional es muy importante dentro de la dimensión de relaciones, es decir dentro de una empresa educativa tiene que existir un clima de confianza, de respeto mutuo, solidaridad y sobre todo la comunicación asertiva, horizontal del líder con sus colaboradores. Es por ello que, dentro de la organización adventista a nivel de Sudamérica, se ha impuesto la frase muy importante “Gente que cuida de gente”.

3.3.3. Recompensa

Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión (Chaparro & Vega, 2007).

Además, Méndez (2006) explica la dimensión recompensa a la que denomina exactamente resultados y recompensas (p.47): “La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la Institución”.

Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado, como bonificaciones, regalos en fechas especiales, así como apoyo en capacitaciones, etc.

3.3.4. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante

y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (Chaparro & Vega, 2007).

En cuanto a la dimensión identidad Martini (2009) refiere que “la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución” (p.56).

Entonces, el sentido de pertenencia que significa conocer y reconocer aquello que identifica a la institución y actuar conforme a los lineamientos establecidos por esta, surge y se desarrolla en la interacción cotidiana de los miembros de la comunidad entre sí.

3.4. Satisfacción, insatisfacción y producción

Al hablar de capital humano no se puede dejar de mencionar el bienestar, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente (Aguilar & Magaña, 2010). El bienestar de la persona radica en que la persona se encuentre bien en los diferentes niveles como: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados. Uno de los factores que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas (Keith & Newstrom, 2003).

Las instituciones y/o organizaciones enfrentan problemáticas diferentes en el desempeño, problemas ocasionadas en gran medida por problemas internos de los individuos que forman parte de las organizaciones, dentro de ellas, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, el cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador (Aguilar & Magaña, 2010). En el marco de la administración de los recursos humanos, el área ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de condiciones y beneficios para mantener a los trabajadores

satisfechos, ya que supone que los trabajadores satisfechos son más productivos.

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro- organizacional que uno menos satisfecho (Galaz, 2002).

3.5. La importancia de los factores socio-ambientales e interpersonales al interior de las Instituciones Educativas

Desde hace algunas décadas se viene desarrollando en distintas partes del mundo un intento sistemático por identificar y caracterizar las dinámicas de funcionamiento de aquellas instituciones escolares que alcanzaban mayores logros de aprendizaje. Desde entonces sabemos, entre otras cosas que:

- Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos.
- Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos iguales o superiores a los de las instituciones que atienden a la clase media. No siempre es la pobreza el factor crítico que impide los progresos escolares.
- Los factores que caracterizan a estas escuelas eficaces podrían integrarse en los constructos de clima escolar y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones sustantivas.

Una vez cubiertas, una dotación mínima de recursos, ya no son los recursos disponibles, sino los procesos psicosociales y las normas que caracterizan las interacciones que se desarrollan en la institución escolar (considerada como un sistema social dinámico, con una cultura propia) lo que realmente diferencia a unas de otras, en su configuración y en los efectos obtenidos en el aprendizaje (Cornejo y Redondo, 2001).

Esta investigación es un aporte importante y objetivo del clima organizacional que presentan las Instituciones Educativas Adventistas tomadas como muestra para esta

investigación. Asimismo, esta investigación es un precedente que servirá para mejorar la gestión educativa de los docentes y líderes locales (directores), de los líderes que apuestan por una educación de calidad y un buen clima organizacional de la Asociación Educativa Adventista de Puno.

Es importante, porque a partir de esta investigación la Asociación Educativa Adventista de Puno, propondría reformas a mejorar el clima organizacional a través de programas de capacitación a los docentes de las diferentes instituciones con especialistas en temas referidos al clima organizacional.

4. Marco conceptual.

4.1. Clima organizacional

Es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, y las contingencias del comportamiento con el resultado y del resultado con el resultado.

4.2. Estructura

Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo (Chaparro & Vega, 2007).

4.3. Recompensa

Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción

laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión (Chaparro & Vega, 2007).

4.4. Relaciones

Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización (Chaparro & Vega, 2007).

4.5. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (Chaparro & Vega, 2007).

Capítulo III

Metodología de la investigación

1. Variable de la investigación

1.1. Identificación de la variable

Variable de estudio: Clima organizacional

1.2. Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES Escala de evaluación familiar FAD	VALORACIÓN
Variable de estudio Clima organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno. • Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. • Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir. • Las decisiones son tomadas en asamblea. • Hay apertura para escuchar las diversas opiniones. • Se respetan las opiniones. <p>Ítems del 1 al 13</p>	<p>Cada uno de los ítems se evalúan en una escala de Likert del 1 al 5</p> <p>Los niveles en función al puntaje son:</p> <p>Alto: 150-205 Medio: 95b – 149 Bajo. 41-94</p>
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa en esfuerzo académico. • Desarrollo profesional • Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes. <p>Ítems del 14 al 21</p>	

	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. • Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa. • Buenas relaciones humanas. Ítems del 22 al 35	
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la institución. • Compromiso con la institución educativa. • Disfruto trabajar en la institución educativa Ítems del 36 al 41	

2. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptiva, se utiliza para describir conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3. Diseño de la investigación

Según Hernández et al. (2010) y Valderrama (2002) el diseño de la investigación es no experimental, transaccional o transversal; ya que no existe manipulación activa de alguna variable y se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

4. Población y muestra

4.1. Población

La presente investigación se realizará con los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca,

La población estuvo conformada por ochenta y dos docentes, distribuidos en tres instituciones educativas, siete docentes de la I.E. Adventista Edén, veinte y cinco docentes de la I.E. Adventista Belén y cincuenta docentes del Colegio Adventista Americana, todas ubicadas en la ciudad de Juliaca y pertenecientes a la Asociación Educativa Adventista de Puno.

4.2. Determinación de la muestra

Para la presente investigación se realizó un muestreo no probabilístico intencional, considerando criterios de inclusión y exclusión, quedando la muestra constituida por siete docentes de la Institución Educativa Edén, catorce docentes de la Institución Educativa Belén y 31 docentes de la Institución Educativa Americana, las tres pertenecientes a la Asociación Educativa de Puno.

Criterios de inclusión

- Docentes que laboran a tiempo completo durante el periodo académico 2016.
- Docentes que laboran con más de 15 horas durante el periodo académico 2016.
- Docentes que desean participar voluntariamente en la presente investigación.

Criterios de exclusión

- Docentes que laboran con menos de 15 horas académicas durante el periodo académico 2016
- Docentes que no desean participar voluntariamente en la presente investigación.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario de clima organizacional para docentes.

La tabla 1 muestra los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones.

Tabla 1.

Ítems correspondientes a las dimensiones del cuestionario de Clima organizacional para docentes.

Dimensión	Ítems
Estructura	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13
Recompensa	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.
Relaciones	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35
Identidad	36, 37, 38, 39, 40 y 41

El cuestionario de clima organizacional para docentes consta de 41 reactivos distribuidos en cuatro dimensiones como se aprecia en la tabla 1. Cada reactivo se evalúa con puntajes del 1 al 5 que van desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

Pese a ser un instrumento aplicado en México en el año 2007, la validación en Perú, se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de 5 jueces de reconocida trayectoria en la cátedra de postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola; y se promedió las V específicas obtenidas para los ítems y finalmente se obtuvo la V total. Para ello se preguntó a los jueces sobre cada uno de los ítems, con una pregunta general. Así mismo se incorporaron las sugerencias de los jueces acerca del modo de redacción de los ítems para cada una de las dimensiones. Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se determinó una muestra piloto de 25 docentes, tanto del nivel primaria como secundaria; pertenecientes a diversas instituciones educativas de la Región Callao; obteniéndose un valor de alfa de 0.963. Este valor indica que el cuestionario tiene una alta consistencia interna (Crespín, 2012).

6. Proceso de recolección de datos

El cuestionario fue aplicado de manera personal, en el área de trabajo, es decir, en la Institución Educativa, durante el mes de diciembre del año 2016. Fue anónimo, con el fin de evitar en lo posible sesgos en la respuesta y que realmente fuera su percepción lo que plasmaran los participantes.

La técnica que se utilizó para recabar información está centrada en el resumen numérico, que nos permitió analizar de manera conjunta y extensa.

Se establecieron tres niveles para describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, tenemos los puntajes mínimos y máximos para cada dimensión.

La información se recogió previa autorización de la autoridad competente (directores) en las tres instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca.

7. Procesamiento y análisis de datos

Para el procedimiento de datos se realizó mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 21.0 en español.

Capítulo IV

Resultados y discusión

1. Resultados

Luego de la recolección de datos se procedió a la tabulación de datos obteniéndose los siguientes resultados.

1.1. En relación al objetivo general

La tabla 2 muestra la percepción del clima organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, y se aprecia que se destaca el nivel medio con un 55.8%, seguido del nivel alto con un 42.3%, los resultados permiten determinar.

Tabla 2.

Percepción del clima organizacional por parte de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016

		Institución educativa			Total	
		Edén	Belén	Americana		
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% de Institución educativa	,0%	7,1%	,0%	1,9%
		% del total	,0%	1,9%	,0%	1,9%
	Medio	Recuento	2	11	16	29
		% de Institución educativa	28,6%	78,6%	51,6%	55,8%
		% del total	3,8%	21,2%	30,8%	55,8%
	Alto	Recuento	5	2	15	22
		% de Institución educativa	71,4%	14,3%	48,4%	42,3%
		% del total	9,6%	3,8%	28,8%	42,3%
Total	Recuento	7	14	31	52	
	% de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	

En conclusión, la mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan una percepción del clima organizacional medio.

1.2. En relación al primer objetivo específico

Con respecto a la dimensión de estructura de clima organizacional, entendida como la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la Institución; en la tabla 3 se aprecia que el 65.4% de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de estructura, es decir, que los docentes presentan una adecuada definición de políticas, deberes, normas, reglas, procedimientos en la institución, seguido del nivel medio con un 34.6%, cabe destacar que ningún docente presenta una percepción en el nivel bajo.

Tabla 3.

Percepción del clima organizacional en su dimensión de estructura por parte de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016

		Institución educativa			Total	
		Edén	Belén	Americana		
Estructura	Medio	Recuento	0	11	7	18
		% de Institución educativa	,0%	78,6%	22,6%	34,6%
		% del total	,0%	21,2%	13,5%	34,6%
	Alto	Recuento	7	3	24	34
		% de Institución educativa	100,0%	21,4%	77,4%	65,4%
		% del total	13,5%	5,8%	46,2%	65,4%
Total	Recuento	7	14	31	52	
	% de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	

En conclusión, la mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (65.4%) presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de estructura.

1.3. En relación al segundo objetivo específico

Con respecto a la dimensión de recompensa, conceptualizado como las recompensas salariales y los estímulos de la institución; en la tabla 4 se aprecia que el 51.9% de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de recompensa, seguido del nivel alto con un 42.3%, cabe destacar que sólo el 5.8% presenta una percepción en el nivel bajo, indicando que este grupo reducido percibe que las recompensas que brinda la Institución no son las más adecuadas en relación a su rendimiento en la Institución.

Tabla 4.

Percepción del clima organizacional en su dimensión de recompensa por parte de los docentes de las Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.

		Institución Educativa				
		Edén	Belén	Americana	Total	
Recompensa	Bajo	Recuento	0	2	1	3
		% de Institución educativa	,0%	14,3%	3,2%	5,8%
		% del total	,0%	3,8%	1,9%	5,8%
	Medio	Recuento	2	10	15	27
		% de Institución educativa	28,6%	71,4%	48,4%	51,9%
		% del total	3,8%	19,2%	28,8%	51,9%
	Alto	Recuento	5	2	15	22
		% de Institución educativa	71,4%	14,3%	48,4%	42,3%
		% del total	9,6%	3,8%	28,8%	42,3%
Total	Recuento	7	14	31	52	
	% de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	

En conclusión, la mayoría de los docentes de las instituciones educativas adventistas (51.9%) presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de recompensa.

1.4. En relación al tercer objetivo específico

Con respecto a la dimensión de relaciones, entendido como la percepción de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente grato de trabajo y de buenas relaciones; en la tabla 5 se aprecia que el 48.1% de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones, seguido del nivel alto con un 38.5%, y el 13.5% presenta una percepción en el nivel bajo.

Tabla 5.

Percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones por parte de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.

		Institución Educativa			Total	
		Edén	Belén	Americana		
Relaciones	Bajo	Recuento	0	3	4	7
		% de Institución educativa	,0%	21,4%	12,9%	13,5%
		% del total	,0%	5,8%	7,7%	13,5%
	Medio	Recuento	3	9	13	25
		% de Institución educativa	42,9%	64,3%	41,9%	48,1%
		% del total	5,8%	17,3%	25,0%	48,1%
	Alto	Recuento	4	2	14	20
		% de Institución educativa	57,1%	14,3%	45,2%	38,5%
		% del total	7,7%	3,8%	26,9%	38,5%
Total	Recuento	7	14	31	52	
	% de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	

En conclusión, la mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (48.1%) presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones.

1.5. En relación al cuarto objetivo específico

Con respecto a la dimensión de identidad, entendido como el sentimiento de pertenencia a la institución y que se considera un integrante importante y valioso; en la tabla 6 se aprecia que el 59.6% de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones, es decir, que los docentes se sienten identificados con la institución y se sienten miembros de la comunidad educativa; seguido del nivel medio con un 40.4%, y ningún docente presenta una percepción en el nivel bajo.

Tabla 6.

Percepción del clima organizacional en su dimensión de identidad por parte de los docentes de las Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2016.

		Institución Educativa			Total	
		Edén	Belén	Americana		
Identidad	Medio	Recuento	2	6	13	21
		% de Institución educativa	28,6%	42,9%	41,9%	40,4%
		% del total	3,8%	11,5%	25,0%	40,4%
	Alto	Recuento	5	8	18	31
		% de Institución educativa	71,4%	57,1%	58,1%	59,6%
		% del total	9,6%	15,4%	34,6%	59,6%
Total	Recuento	7	14	31	52	
	% de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	

En conclusión, la mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (59.6%) presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de identidad.

2. Discusión

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a determinar que el clima organizacional que perciben los docentes es predominantemente medio, esto podría deberse a una escasa afiliación por parte de ellos, lo

cual impediría una buena actuación personal y grupal, siendo un elemento de riesgo especialmente tratándose de una institución educativa. Marchant (2005), corrobora lo afirmado anteriormente, cuando manifiesta que mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima de su empresa, es mayor el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiestan hacia la organización y muy por el contrario, mientras menos satisfecho sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la institución educativa es menor.

Similares resultados son reportados por Crespín (2012) quien evidencia que el 73.1% de los docentes de una institución educativa de la Región Callao, seguido con un 19.2% con un nivel alto, y un 7.7% con un nivel bajo. Así mismo Aguado (2012) también reporta similares resultados en docentes de una institución de Ventanilla, Lima; donde el 70.2% de los docentes presentan una percepción de clima organizacional aceptable, seguido de un nivel regular (26.3%).

Los resultados en cuanto al estudio estadístico por dimensiones, arrojan un nivel aceptable con respecto a la dimensión recompensa. Esta afirmación coincide con Aguado (2012) y Crespín (2012) quien afirma que el adecuado clima organizacional existente en las instituciones educativas favorece que los docentes asimilen los valores y asuman una conducta ética en su desempeño en las aulas, convirtiéndose el clima de la institución en una guía con respecto al fortalecimiento de la identidad, estructura y demás características institucionales.

En la dimensión de relaciones, entendido como la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, los resultados de la presente investigación muestran que existe un 12.9% de docentes presentan un nivel bajo de percepción de clima organizacional, indicando que existen grupos de docentes con ciertos conflictos lo cual genera un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y que el clima laboral percibido por este grupo de docentes no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje que genera un servicio de limitada calidad.

Similares resultados son reportados por Crespín (2012) quien reporta que el 30.8% de los docentes presentan un nivel bajo en la dimensión de relaciones en los docentes de una institución educativa de la Región Callao, esto nos lleva a presumir que las relaciones laborales no son nada favorables en la institución, debido a que el personal directivo no busca estrategias para fortalecer los lazos de amistad entre los docentes mediante la promoción de actividades que realcen los valores de amistad, respeto, solidaridad; así como enriquecerse mutuamente de los conocimientos que tenga cada uno; los docentes a pesar de tener un cúmulo de habilidades que pueden desarrollar en la institución no lo hacen por el poco estímulo que tienen por parte del personal directivo.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

1. Conclusiones

Primera. - La mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca presentan una percepción del clima organizacional medio (55.8%), seguido del nivel alto con un 42,3%.

Segunda. - La mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (65.4%) presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de estructura, seguido del nivel medio con un 34.6%.

Tercera. - La mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (51.9%) presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de recompensa, seguido del nivel alto con un 42,3%

Cuarta. - La mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (48.1%) presentan un nivel medio en la percepción del clima organizacional en su dimensión de relaciones, seguido del nivel alto (38.5%).

Quinta. - La mayoría de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas (59.6%) presentan un nivel alto en la percepción del clima organizacional en su dimensión de identidad, seguido del nivel medio con un 40.4%.

2. Recomendaciones

Primera. - Se recomienda generar nuevas investigaciones que abarquen toda la red Educativa de la Misión del Lago Titicaca y poder observar el comportamiento de los docentes a niveles macro.

Segunda. - Al Director de la Asociación Educativa Adventista de la Misión del Lago Titicaca, realizar programas de capacitación a los docentes de las diferentes Instituciones sobre el mejoramiento del clima organizacional, enfocando los talleres en especial en la dimensión de relaciones.

Tercero. - Se recomienda al Director de la Asociación Educativa Adventista de la Misión del Lago Titicaca, realizar continuamente capacitaciones a los niveles directivos y jefes inmediatos con respecto a los estilos de liderazgo y la importancia de generar un ambiente laboral grato y compromiso organizacional satisfactorio.

Cuarto.- A líderes y/o directores de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, tomadas como muestra en esta investigación y con los resultados obtenidos, deberán consolidar el clima organizacional en sus colaboradores en los indicadores de relaciones y recompensa a través de actividades de confraternidad, y estimularlos mediante cursos de actualización docente respectivamente.

Lista de referencias

- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Lima, Perú.
- Aguilar, N., & Magaña, D. S. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima, Perú: Cultura.
- Barron, J., & Barron, P. (2001). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una Institución Educativa. Población: Universidad Nacional de Río Cuarto. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Chaparro, D., & Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Políticas Públicas Comparadas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México D.F. Recuperado el 23 de Octubre de 2016, de http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/chaparro_d.pdf
- Cornejo, R., & Redondo, J. M. (2001). *El Clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Última década*, 11-52.
- Crespín, A. L. (2012). *Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Lima, Perú.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Una

- investigación*. Veracruz, México: CIEA. Recuperado el 23 de Marzo de 2014, de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.
- Galaz, J. F. (2002). *La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal*. *Perfiles educativos*, XXIV (96), 47-72.
- García, V., & Medina, R. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid, España: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5ta). México: McGRAW-HILL/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Itin, R. (2004). *Pedagogía adventista*. Buenos Aires: ACES.
- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso Institucional de los docentes de posgrado*. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19). Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf
- Keith, D., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Martini, A. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.

Pérez, N. O., & Rivera, P. L. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Requisito para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Escuela de Post Grado, Iquitos, Perú.

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima, Perú: Athamor.

Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.

Sandoval, M. d., Magaña, D. E., & Surdez, E. G. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13(3), 1-24. Recuperado el 13 de Febrero de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729878017.pdf>

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Anexos

Anexo A.
Cuestionario de clima organizacional

Presentación

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima institucional de su institución educativa.

Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre Clima organizacional, así que este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA** (no coloque nombre), y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

- 1: Muy en
desacuerdo 2: En
desacuerdo
3: Ni de acuerdo, ni en
desacuerdo 4: De acuerdo
5: Muy de acuerdo

Edad: _____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Antigüedad en años en el plantel: _____

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
ESTRUCTURA						
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
RECOMPENSA						
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					

15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
	MI JEFE INMEDIATO					
18	Muestra interés en el resultado de mis tareas					
19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20	Me motiva para realizar mis tareas					
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
RELACIONES						
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
	MI JEFE INMEDIATO					
27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28	Es claro en la asignación de las tareas					
29	Brinda seguridad para que realice mis tareas					

30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33	Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					
IDENTIDAD						
36	Me siento parte importante de esta institución					
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38	Considero importante mi trabajo en esta institución					
39	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
41	Disfruto trabajar en esta institución.					

Baremos para el cuestionario de clima organizacional (Crespín, 2012).

Dimensión	Baremo		Número de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Nivel	Rango			
Estructura	Alto	48 - 65	13	13	65
	Medio	30 - 47			
	Bajo	13 - 29			
Recompensa	Alto	29 - 40	8	8	40
	Medio	18 - 28			
	Bajo	8 - 17			
Relaciones	Alto	51 - 70	14	14	70
	Medio	32 - 50			
	Bajo	14 - 31			
Identidad	Alto	23 - 30	6	6	30
	Medio	14 - 22			
	Bajo	6 - 13			
Clima organizacional	Alto	150 - 205	41	41	205
	Medio	95 - 149			
	Bajo	41 - 94			