



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE DOCENTES DE COLEGIOS DE QUITO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar el título de Psicóloga mención Organizacional

Profesor Guía:
Jaime Terán Ochoa

Autor:
Thalia Madeline Paladines Arreaga

2017

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Jaime Terán Ochoa

170799356-2

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Paulina del Carmen Muñoz Villacís

170654281-6

Rosa Morayma Hinostrroza Guerrero

060301187-5

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Thalia Madeline Paladines Arreaga

175059148-7

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme bendecido con una familia que siempre me ha demostrado su total apoyo, que me ha animado a seguir hasta conseguir mis metas, sin importar los obstáculos que se han presentado, en especial durante estos 5 años de carrera. También agradezco a mi compañero de vida por su apoyo, comprensión y amor que me han dado fuerza para seguir cada día y no caer nunca.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres que supieron apoyarme y guiarme siempre para lograr todo lo que me he propuesto, inculcándome valores como constancia, responsabilidad y amor por medio de su ejemplo intachable. También quiero dedicar este trabajo a mis hermanos por ser mi compañía en todo momento y ser un ejemplo de superación. Dedico este trabajo especialmente a mi padre, quien siempre ha dado todo de sí para brindarme todo lo necesario, además ha logrado ser ejemplo de responsabilidad, trabajo y un ser humano con un enorme corazón, con la fuerza más grande para superar todo por su familia.

RESUMEN

Dentro del presente trabajo de investigación se realizará un análisis de la influencia que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de docentes de colegios particulares de Quito.

El clima organizacional es un tema que ha pasado a ser una de las principales responsabilidades y atribuciones para el área de Talento Humano, lo cual ha generado un gran interés en empresas y organizaciones por desarrollar estudios de clima organizacional para solventar diferentes dudas en cuanto al manejo de su personal. Sin embargo, esta investigación busca realizar un análisis del clima organizacional enfocada a docentes de colegios, y de esa manera lograr conocer si existe un impacto del clima en su desempeño diario.

Ambas variables serán estudiadas previamente con el fin de conocer sus diferentes aspectos, dimensiones, conceptos, definiciones que permitan asegurar un manejo óptimo de la información y llegar a conclusiones certeras basadas en argumentos comprobados y estudiados. Para el desarrollo del tema se planteó realizar un estudio con enfoque cualitativo, con un alcance explicativo y un diseño bajo teoría fundamentada.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, docentes, educación.

ABSTRACT

The present investigation project will analyze the influence that exists between the organizational climate and work performance of teachers from private schools in Quito.

The following investigation project will include an analysis of the influence that exists between organizational climate and job performance of teachers of private schools in Quito.

Organizational climate is a topic that has come to be one of the principle responsibilities and attributions for Human Resources, which is something that has revealed a great interest on companies and organizations to develop studies on business environment to solve many doubts surrounding human management. Nonetheless, this investigation seeks to make an analysis of organizational climate, focused only on teachers of private schools, and by this way get to know if there is an impact of climate on their diary performance. Both variables will be studied previously in order to know different aspects, dimensions, concepts, definitions that allow to secure an optimal handling of information and get to accurate conclusions based on proved and studied arguments. For the progress of the work, it has been proposed to carry out a study with a qualitative approach, explanatory scope and a under grounded theory.

Key words: organizational climate, job performance, teachers, education

ÍNDICE

Introducción.....	1
1. Formulación del problema y justificación.....	3
2. Pregunta de investigación.....	7
3. Objetivos	7
3.1. Objetivo General.....	7
3.2. Objetivos específicos.....	7
4. Marco Teórico	8
4.1. Clima Organizacional	8
4.2. Desempeño laboral	13
5. Preguntas Directrices	15
6. Metodología de investigación	15
6.1. Enfoque, alcance y tipo de diseño.....	16
6.2. Muestreo / participantes	17
6.3. Recolección de datos / herramientas a utilizar	18
6.4. Pre-validación del instrumento	23
6.5. Procedimiento.....	23
6.6. Tipo de análisis.....	25
7. Viabilidad.....	25
8. Aspectos Éticos.....	26
8.1. Consentimiento informado.....	27
8.2. Tratamiento de la información	27
8.3. Autoreflexividad.....	27
8.4. Consecuencias de la investigación.....	27
8.5. Devolución de resultados	28
8.6. Autorización para uso de test	28
8.7. Derechos de autor.....	28
9. Análisis de estrategias de intervención	28
10. Cronograma de actividades	34
Referencias	38
Anexos	42

Introducción

Dentro de la psicología encontramos varios campos de estudio. Lo correspondiente a la psicología industrial u organizacional tiene sus inicios en estudios de temas relacionados a problemas de cansancio acumulado, desmotivación, estrés, entre otros factores que pueden incidir en el desarrollo de un desempeño poco eficiente (Robbins y Judge, 2009, p. 47).

El interés del estudio de factores relacionados con el ámbito laboral nace en el siglo XX cuando en el ejército americano se genera la necesidad de clasificar a las personas según ciertas habilidades y poder determinar la remuneración que debe percibir cada persona. Así el desarrollo de la psicología industrial crece de manera abismal con el fin de trabajar en el ámbito del bienestar de las personas en el campo laboral (Ramos, 2012, p. 7).

Más adelante la psicología organizacional toma a su cargo el estudio de diversos temas como: satisfacción en el trabajo, conductas y emociones, liderazgo efectivo, desarrollo de profesionales, evaluación del desempeño, desarrollo de metodologías de selección de personal, medición de indicadores de crecimiento, estrés laboral, motivación del personal, generación de planes de beneficios, entre muchos otros temas más (Robbins y Judge, 2009, p. 47).

Un tema de estudio de la psicología organizacional que ha tomado fuerza e importancia es el clima organizacional, éste permite conocer de cerca como se generan los diferentes comportamientos en las organizaciones, lo cual facilita la inserción de estrategias pensadas para la mejora de actitudes y conductas del personal de la organización (Juárez, 2012, p. 307).

Se considera a Kurt Lewin como el responsable de dar el primer concepto de clima laboral en el año 1938, cuando realizaba un experimento donde propone un modelo de efectos contextuales y hace hincapié en el problema fundamental

de los efectos del contexto. De igual manera hace referencia a la influencia que tiene lo “macro” o la organización en lo “micro” que es la persona (Fernández, 2004, p. 44)

Littwin & Stringer exponen su concepto de clima haciendo referencia a las percepciones que un grupo de personas tienen con respecto a como influye el sistemas de sanciones de una organización en la motivación de este grupo de personas. Littwin mas tarde hizo una actualización a su concepto, donde aclara que el clima es el total de expectativas y valores de incentivo que se generan en una organización (Fernández, 2004, p. 44).

El clima organizacional realiza un estudio profundo en temas específicos como las relaciones sociales internas de la organización y la estructura jerárquica de la misma, la gestión y los mecanismos de sanción establecidos. De igual manera, sobresale el tamaño de la organización, mismo que puede tener un efecto negativo o positivo en las relaciones interpersonales y en general en el ámbito social de la organización. Sin embargo, todas las personas tendrán una percepción diferente del clima y muchas veces esto también se relacionará con la posición jerárquica que mantengan en la empresa. En empresas con niveles jerárquicos bastante notorios el clima suele ser cerrado y forzado, por su lado las empresas donde los niveles de jerarquía no son tan marcados tienden a tener un clima abierto y cálido (Fernández, 2004, p. 46).

Otra de las variables de esta investigación es el desempeño laboral, actualmente escuchamos hablar del desempeño laboral y en lo primero que se piensa es en la Evaluación de Desempeño, pero ¿A qué se hace referencia al hablar de desempeño? Al igual que con el clima organizacional, en el caso del desempeño laboral no se ha logrado definir específicamente a lo que hace referencia, ya que este tema está ligado a las percepciones que las personas tienen. En muchos casos el desempeño puede estar ligado con temas económicos o financieros, con la posición jerárquica que se ocupa en una organización, la capacidad para adaptarse a los cambios organizacionales,

conformidad con la remuneración que se recibe mensualmente, etc. Por otro lado se suele interpretar al desempeño en base al cumplimiento de metas u objetivos o por medio del seguimiento continuo de las actividades de cada trabajador en base a indicadores de gestión. Sin embargo es claro que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es latente y puede marcar diferencias sustanciales en los procesos y desarrollo de una organización (Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo, 2011, p. 221).

Al ser el desempeño laboral una variable que se interpreta de manera diferente en cada organización, surge esta vinculación que se le da al clima organizacional y al desempeño laboral, ya que, como se pudo revisar anteriormente, éste se ve influenciado por los distintos factores que conforman el contexto de la organización. Como menciona Alicia Segredo (2013) "El efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada" (p. 386).

Ambos temas se ven relacionados íntimamente por la influencia que ejerce el uno sobre el otro, de modo que el clima organizacional en cualquier empresa, industria, institución, etc., puede ser un factor a considerar al momento de definir las diferentes variables y dimensiones del desempeño de sus trabajadores.

1. Formulación del problema y justificación

El presente trabajo tiene como objetivo conocer cómo influye el clima organizacional en el desempeño de personal docente de diferentes colegios particulares de Quito, este tema ha sido escogido debido a la importancia e implicación directa que el clima organizacional tiene en cualquier ámbito laboral y como éste puede generar diversos comportamientos y resultados entre los miembros de una organización. Como mencionan Irene Caligiore y Juan Diaz

(2003, p. 645) el comportamiento de un trabajador no está sujeto únicamente a los factores organizacionales que existen, sino que depende en mayor parte, de cómo el trabajador percibe a los factores organizacionales de su organización.

El contexto en el que el docente se desarrolla, como se ve anteriormente, también se encuentra sujeto a factores reales que influyen en ellos, esta influencia puede ser dirigida hacia distintos ámbitos del desarrollo de los docentes en los colegios, pero en este caso, el desempeño es el ámbito en el que se hará énfasis principalmente, esta variable se destaca ya que al ser el docente el encargado de impartir conocimiento a niños, jóvenes y adultos, su desempeño marca gran diferencia en el desarrollo de otras persona, lo cual hace al desempeño de docentes un tema especial. De modo que, resulta relevante comprender lo que el personal docente entiende como calidad de vida laboral, debido a que la calidad de vida laboral se relaciona directamente con la percepción que una persona tiene en cuanto al clima organizacional.

La calidad de vida laboral es considerada como la noción que el trabajador tiene en cuanto al contexto en el que se desarrolla laboralmente, los beneficios, obligaciones, facilidades o dificultades que encuentran en su trabajo. Es así, que en muchos casos la calidad de vida laboral, tanto para los docentes como para trabajadores en general, no logra alcanzar las expectativas que el trabajador tiene, lo cual termina influyendo a la percepción que se genera en cuanto al clima organizacional. Algunas de las demandas que se consideran necesarias por los trabajadores para desarrollar un clima organizacional apropiado y óptimo se encuentran: participación activa, seguridad en el empleo, enfocarse en el aspecto psicológico y familiar, también se considera importante que los altos mandos no se enfoquen únicamente en temas como la carga de trabajo y el cumplimiento de metas por parte de su personal (Muñoz, Coll, Torrent y Linares, 2006, p. 210).

Con estos antecedentes, se puede llegar a la problemática específica de este proyecto de investigación, donde el principal tema a tratar es la notoria existencia de factores organizacionales asociados al desarrollo de un clima organizacional que se considera poco apropiado para el desempeño de los trabajadores, esta situación puede ocasionar inestabilidad laboral tanto para la organización como para el trabajador, de igual forma el personal en general puede tener un bajo nivel en el desempeño de las actividades diarias, como menciona Henry Arteaga en uno de sus estudios realizados en Ecuador sobre la influencia de los niveles de estrés en docentes y en el desempeño de sus actividades, existen distintos factores del contexto en el cual se desarrollan los docentes que pueden influir directa e indirectamente a sus labores, como pueden ser: la situación económica del país, las demandas del ámbito familiar y social, entre otros (2014, p. 17). De igual manera, la personalidad del trabajador, el control sobre los resultados propios de trabajo, la percepción de autonomía y los ingresos económicos toman gran importancia sobre la percepción que el trabajador tiene en cuanto a la calidad de vida laboral que posee en cualquier organización (Muñoz, Coll, Torrent y Linares, 2006, p. 210). El desarrollo del personal docente en este tipo de situaciones tiene una influencia bastante visible e importante en el desempeño laboral, en el caso de los docentes específicamente, se consideran algunos síntomas que son señal de un clima laboral deteriorado, estas señales pueden ser: rotación de personal, ausentismo, incumplimiento de horarios, bajo nivel de desempeño y productividad, etc (Arteaga, 2014, p. 18).

En otro estudio realizado por Julia Saccsa enfocado en la relación entre clima institucional y el desempeño académico de docentes, el clima organizacional es el resultado de la percepción que los docentes tienen sobre aspectos como el contexto físico en el que desarrollan, variables estructurales, que implican el tamaño de la organización o la estructura formal, variables del ambiente social que implica compañerismo y conflictos entre personas, variables personales que implican aptitudes, actitudes, motivaciones y por ultimo variables propias

de la organización como ausentismo, rotación, satisfacción laboral (2010, p. 37).

En los años 90's se continúa con los estudios en el campo del clima organizacional y toman auge las teorías que hablan de como la estructura de la organización, en lo que respecta al tipo de comunicación, los procesos que manejan y cómo los manejan, etc., influyen de sobre manera en la concepción que los trabajadores tienen sobre el clima organizacional. De igual manera el manejo general de la organización, ya sea democrático o burocrático, puede determinar si la organización será cerrada o abierta (Caligiore y Diaz, 2003, p. 645).

De esta manera, se considera al docente como principal creador del clima organizacional, al ser éste el creador del clima en base a sus percepciones sobre el ámbito de desarrollo laboral. "El interés suscitado por el campo del clima organizacional 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" (Ramos, 2012, p. 9).

Al ser el clima organizacional un tema tan amplio y sujeto a temas subjetivos como la percepción o factores relacionados a varios contextos dependientes de cada persona y su concepción, resulta complejo lograr obtener una definición exacta y un enfoque completamente centrado que logre abarcar las distintas perspectivas que hay. Por ello este ámbito puede ser considerado como una deficiencia de conocimiento para la presente investigación.

La elaboración de todo trabajo de investigación se evidencia de manera material por medio de los planes o propuestas que éste brinde a los participantes involucrados, de modo que este permita contribuir a la implementación de acciones acertadas al contexto estudiado las cuales generen mejora, orientación, modernización a los diferentes ámbitos, procesos,

situaciones, etc (Caligiore y Diaz, 2003, p. 656). Es importante mencionar que este trabajo de investigación permitirá contar con un material informativo para las instituciones educativas involucradas, de forma que el manejo del personal administrativo interno con el personal docente pueda ser el adecuado y cumpla con los estándares necesarios para poder potenciar una cultura organizacional que permita el desarrollo adecuado y óptimo de los docentes, al igual que el desarrollo de sus actividades diarias. Además, la información que esta investigación genere, podrá servir como sensibilizador para el personal docente y administrativo, lo cual posibilitará el empleo de metodologías internas que apoyen al desarrollo de prácticas de mejora de cultura organizacional.

2. Pregunta de investigación

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de un colegio particular de Quito?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar la influencia que ejerce el clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios particulares de Quito.

3.2. Objetivos específicos

- Verificar la correlación que existe entre los resultados de la evaluación de clima organizacional y la evaluación de desempeño del último año.
- Identificar cuáles son los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios de clima organizacional.
- Conocer la percepción que tienen los docentes sobre su desempeño laboral en relación al clima laboral.

4. Marco Teórico

En la actualidad, el estudio de las organizaciones ha pasado de tener como principal objetivo de investigación al ámbito externo como es el mercado, competencia, costos, inflación, etc., a tener en la mira al ámbito organizacional interno, este cambio se genera por la necesidad de comprender la dinámica que se desarrolla en una organización y cómo esta influye en el desenvolvimiento del personal, lo cual es considerado como una de las principales fortalezas o debilidades en distintas organizaciones, entendiéndose así como una clave del éxito de toda organización. Una organización, al estar compuesta por personal diverso, mantiene constantemente un ambiente complejo y muy cambiante, esto implica que se pueden generar todo tipo de comportamientos, conductas, pensamientos, etc., que van a ser factores de influencia en el desarrollo de los distintos procesos de la organización (Segredo, 2013, pp. 386).

4.1. Clima Organizacional

En lo que respecta al clima laboral en las organizaciones, éste se destaca por ser un aspecto de alto impacto en el desarrollo de las mismas debido a la forma en que este interviene e influye en diversos cambios, estrategias y aspectos generales de la organización y sus trabajadores, pero ¿a qué nos referimos específicamente al hablar de clima organizacional? Es esta una de las principales y más complejas incógnitas que rodean este tema, lograr llegar a un consenso sobre la definición de clima laboral se torna complicado debido a las diferentes características, opiniones, visiones y enfoques que se tiene de este y sobre todo dependerá en gran parte del tipo de organización de la que se hable (Sandoval, 2004, p.83). Por este motivo se pueden encontrar diferentes autores que exponen puntos de vista diferentes, posturas o factores que pueden contribuir al acercamiento de una definición que englobe los diferentes aspectos de este tema.

Cuadra y Veloso (2007, p. 18) al hablar de clima organizacional mencionan que éste es conocido como aquellos factores del ambiente que se perciben conscientemente por los trabajadores de una organización, quienes están sujetos a un control de la organización por medio de normas o pautas de comportamiento.

Según María del Carmen Sandoval (2004, p.83), en un estudio sobre el concepto y dimensiones del clima laboral, menciona que al tener un sin número de concepciones del clima laboral, es importante conocer los conceptos que se crean según los diferentes enfoques creados por expertos del tema:

- Enfoque estructuralista: fue creado por Forehand y Gilmer quienes creen que el clima trata de características que permiten describir a una organización, estas características son permanentes, marcan la diferencia entre una u otra organización e influyen directamente sobre el comportamiento de las personas que son parte de la organización.
- Enfoque subjetivo: fue propuesto por Halpin y Crofts quienes afirman que el clima es la concepción que el empleado tiene de la organización.
- Enfoque estructural y subjetivo: según Litwin y Stringer el clima organizacional se trata de todos los efectos subjetivos que son percibidos por el sistema formal de la organización, por aquellos con estilo informal, como los administradores. A la par se perciben otros factores relacionados a las creencias, valores y motivación de los trabajadores (Sandoval, 2004, p. 84).

En definitiva, son varias las definiciones que se tienen del tema, pero lo más importante es reconocer que el ambiente de desarrollo laboral de las personas y la percepción que se tiene hacia éste es una muestra del estado de los diferentes procesos internos. Por ende, el clima laboral genera sentimientos de confianza, seguridad, miedo, inseguridad, etc.

“Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización” (Sandoval, 2004, p. 83).

En todas las organizaciones existen diversos ambientes con sus propias características, estas pasan a ser determinantes de distintas conductas y comportamientos que influyen en los procesos internos de la organización. Esta reacción generada es el resultado de la relación entre el ambiente interno de la organización y el manejo que el personal tiene del ambiente interno. La dinámica y el clima que existe entre un grupo en una organización va a determinar sus motivaciones y comportamientos, ya que, como se menciona anteriormente, estos influyen directamente en el desarrollo de los sistemas que forman parte de la organización. Por esto actualmente se considera al clima organizacional como un elemento básico en el desarrollo estratégico de toda institución, organización, etc. Con el fin de determinar estas características dentro de una organización se realiza el diagnóstico de clima organizacional, esta es una herramienta que permite obtener una retroalimentación con respecto a los procesos que se desarrollan internamente y que pueden ser motivo de alteración en el comportamiento del personal de la organización. Los resultados de este diagnóstico son la base para la implementación de planes de mejora institucional, que implica mejoras de conductas, actitudes, comportamientos, etc., a través de la intervención en los factores detectados como posibles precursores de deficientes comportamientos. La idea central de estos planes es potenciar los niveles de motivación, rendimiento profesional (Segredo, 2013, p. 386).

El clima organizacional suele ser confundido comúnmente con la cultura organizacional, por lo cual se genera la necesidad de aclarar la diferencia entre ambos, que aunque están relacionadas implican concepciones diferentes. En una investigación sobre el clima organizacional en unidades educativas en Chile realizada por Miling Rivera (2000, p. 11) se menciona que, en el ámbito

escolar, el clima organizacional se origina gracias a la cultura organizacional, de esta manera se da inicio a diferentes comportamientos o actitudes propias del clima que se crea dentro de una organización. Esta es una pauta que permite observar e identificar la diferencia entre las variables antes mencionadas. Donde se considera a la cultura organizacional como la forma general de moldeamiento de conductas dentro de la organización y al clima organizacional como la percepción que se tiene de estas conductas creadas por la cultura de la organización. En el ámbito escolar, centrándonos específicamente en los docentes, la Cultura Organizacional es una variable que determina de forma más profunda el comportamiento de los mismos así también como en el personal administrativo, de esta manera el trabajo que se desarrolla en las salas de clase o fuera de ellas, se manifiesta directamente sobre las relaciones que los docentes tienen dentro de las instituciones.

Se considera que, si un empleado percibe de forma positiva a la organización, esto repercutirá de forma positiva en la salud física, psíquica y emocional del empleado, lo cual se reflejará en el desempeño del personal y a su vez en el cumplimiento de metas organizacionales (Da Silva, 2006, p. 3).

Al ser el clima organizacional un aspecto clave del desarrollo laboral del personal en toda organización surge la necesidad de conocer las diferentes dimensiones o características esenciales que lo componen. El clima organizacional puede ser caracterizado mediante el conocimiento de sus dimensiones ya que estas determinan las percepciones que tiene el individuo frente a distintos factores, además de demostrar cómo estos influyen en la persona dentro de la organización. De igual manera, es importante recalcar que para realizar una medición precisa, que esté acorde a la realidad de la organización, es importante conocer y saber diferenciar las dimensiones que componen al clima organizacional de la organización (Sandoval, 2004, p. 87).

Es complejo definir las dimensiones exactas que se encuentran en una organización, para tener una idea y una guía del tema se han realizado varios

estudios e investigaciones que hoy en día son consideradas base para los estudios de clima organizacional, entre algunos de estos estudios teóricos tenemos a Likert, quien propone la medición del clima a través de 8 dimensiones que son: métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, las características de los procesos de toma de decisiones, las características de los procesos de planificación y control entre las instancias organizacionales. Por su lado, para Litwin y Stringer el clima organizacional está conformado por 6 seis dimensiones que son: responsabilidad individual, tolerancia al conflicto estructura, riesgos y toma de decisiones, remuneración, apoyo (Sandoval, 2004, p. 87).

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan proponen 5 dimensiones para analizar el clima organizacional que son: apertura a los cambios tecnológicos, Recursos Humanos, comunicación, motivación, toma de decisiones y para Brunet existen 4 dimensiones necesarias para toda evaluación del clima organizacional que son: grado de estructura que impone el puesto, agradecimiento, consideración, apoyo, consideración, tipo de recompensa y finalmente autonomía individual (Sandoval, 2004, p. 88).

Según estudios actuales, como el realizado por Alicia Segredo tenemos, de igual manera, la aparición y definición de dimensiones o variables que permiten profundizar en el clima organizacional, las dimensiones propuestas son las siguientes:

- a) Liderazgo: influencia que ejerce un jefe o alguna persona sobre un grupo, dependiendo de su contexto, con el fin de mejorar resultados y lograr metas.
- b) Motivación: comportamientos que una persona presenta frente a ciertos estímulos del contexto laboral.
- c) Reciprocidad: acción de dar y recibir entre el personal de la organización y la organización.

- d) Participación: unión de las personas que conforman la organización con el fin de lograr en conjunto objetivos organizacionales (Segredo, 2013, p. 348).

Aunque no haya dimensiones específicas y exactas para realizar la medición y evaluación del clima organizacional, es importante recalcar que, al ser cada organización diferente en muchos sentidos, esta variedad de dimensiones permitirá medir de forma asertiva los factores que conforman el clima organizacional y a su vez permitirán conocer las características que forman al clima en una organización.

4.2. Desempeño laboral

Al comprender la importancia del clima organizacional para una organización y como este puede influir fácil y directamente en el desarrollo de distintos aspectos del ámbito laboral y profesional del trabajador, uno de los cuales es el desempeño laboral.

Los trabajadores son el motor de una organización, sus aportes permiten el progreso y estabilidad de los procesos que se realizan en una organización. El trabajador se ve influenciado por factores como conocimientos, habilidades, motivaciones, etc. Actualmente un trabajador profesional es quien además de aplicar sus conocimientos técnicos, experiencias, etc. También es reconocido por su desenvolvimiento y capacidad de actuar ante situaciones adversas, es en ese punto donde se habla de desempeño laboral (Salas, 2012, p. 163)

“Una práctica laboral efectiva requiere, por tanto, de un enfoque de competencia. Es una nueva visión de las relaciones entre aprendizaje y trabajo” (Salas, 2012, p. 164).

En un estudio sobre clima organizacional y desempeño de docentes de una universidad de Chile se hace una breve revisión a varios estudios relacionados

con el clima organizacional y el desempeño en unidades educativas y se concluye que para los empleados resultan importantes aspectos como: la estructura de la institución, tener bien definido la misión, visión y valores de la empresa, lo cual confirma que para un docente un clima organizacional puede variar según un sin número de variables (Caligiore y Diaz, 2003, p. 648).

El desempeño laboral se define como los comportamientos de un trabajador que se emplean ante un proceso o actividad con el fin de ejecutarla de forma que se den resultados que brinden un logro o cumplimiento de esta actividad o proceso, para ello se emplean conocimientos técnicos, o habilidades que faciliten el desarrollo de la actividad. En la actualidad, el desempeño no se basa en calificaciones o cumplimiento, se enfatiza el desarrollo de competencias profesionales para mejorar la capacidad de actuar en diferentes situaciones, y la agilidad para resolver problemas. Esto genera una relación entre competencia y formación profesional, lo cual crea nuevas dimensiones en el desarrollo profesional (Salas, 2012, p. 164).

Evaluar y conocer el desempeño de los trabajadores es una herramienta que le permite al personal directivo supervisar y dirigir de forma más enfocada, haciendo énfasis en aquellos aspectos que necesitan más atención. Las evaluaciones de desempeño permiten desarrollar profesionalmente al trabajador y por ende, promover el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. Los resultados que se obtengan de esta evaluación son útiles para la toma de decisiones en cuanto a ascensos o remuneraciones, obtener una retroalimentación sobre el trabajo que ha ido desempeñando, y para conocer los aspectos que deben ser reforzados. Es importante mencionar que la evaluación de desempeño debe ser acorde al puesto al que se está evaluando, con el fin de que se tome en cuenta los aspectos correctos y que se encuentran acorde al puesto de la persona (Alles, 2006, p. 27).

Actualmente el desempeño laboral es un aspecto que se observa en todo tipo de profesión u ocupación, en este caso en específico nos centraremos en la

docencia, al ser una de las profesiones más complejas e importantes dentro de nuestra sociedad. La docencia implica una serie de conocimientos filosóficos, empíricos, técnicos, etc., que deben ser transmitidos hacia un grupo de estudiantes. Sin embargo, los docentes se encuentran dentro de una organización, comparten con otros docentes, estudiantes, autoridades, etc., es por esto que el clima organizacional que ellos mantienen dentro de la organización donde laboran será de suma importancia para su interrelación y desempeño en su papel como docentes. Por ello este estudio se centrará en el análisis del clima organizacional al que están sometidos los docentes, por medio de una revisión previa de factores que intervienen en el clima laboral, junto con la revisión de la evaluación del desempeño, estas herramientas permitirán identificar los puntos más importantes del clima organizacional que están relacionados con el desempeño de los docentes y sobre todo conocer las percepciones de ellos sobre su desempeño bajo el clima organizacional, de forma que esta investigación se basará en datos cualitativos.

5. Preguntas Directrices

Objetivo específico: Conocer la percepción que tienen los docentes sobre su desempeño laboral en relación al clima laboral.

Preguntas directrices:

- ¿El grupo de trabajo valora mis aportes?
- ¿Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución?
- ¿Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas?
- ¿Las otras dependencias responden bien a mis necesidades?

6. Metodología de investigación

6.1. Enfoque, alcance y tipo de diseño

La presente investigación se realizará tomando como base el enfoque cualitativo ya que se busca realizar un estudio en base a las distintas percepciones que los docentes tienen sobre el clima organizacional de la institución donde trabajan, para ello es necesario la aplicación de medidas cualitativas, este enfoque cumple con 5 estrategias específicas para su desarrollo, mismas que comparte con el enfoque cuantitativo que son:

- Llevan a cabo la observación y evaluación de fenómenos.
- Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.
- Demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
- Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
- Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas o incluso para generar otras

Aunque tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo comparten estas estrategias, se diferencian por sus características, en el caso del enfoque cualitativo éste se caracteriza por el proceso de tipo circular que este amerita, ya que la investigación e indagación de la información es dinámica y puede cambiar de sentido fácilmente. Por ello en este enfoque la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 7-8).

En lo que respecta al alcance de la investigación, se ha optado por el alcance explicativo, este tipo de alcance no se centran en descripciones o conceptos, sino que centran su interés en explicar el porqué de un fenómeno o evento, conocer cuales condiciones se encuentran inmersas (Hernández, Fernández y

Baptista, 2014, p. 95). Este tipo de alcance se escogió ya que en este caso se busca conocer o encontrar una explicación a la influencia o relación que existe entre dos variables que son el clima organizacional y el desempeño laboral, por ello se utilizará una herramienta que permitirá conocer los aspectos del clima organizacional, obtenidos directamente por los docentes, que son considerados como influyentes en lo que respecta al desempeño, de esta manera se podrá analizar los resultados que se obtengan y conocer como una relación entre estas variables.

El diseño escogido para elaborar este trabajo ha sido el diseño de teoría fundamentada, ya que este diseño responde a preguntas de investigación sobre procesos y relaciones entre conceptos, además nos orienta a la búsqueda de las categorías del proceso o fenómeno y sus relaciones, que es justamente lo que este estudio tiene como objetivo. De esta manera se puede realizar una investigación donde la información obtenida sea tratada con un diseño acorde al tema estudiado y que permita crear una teoría que explique el proceso que hay dentro del problema planteado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 471).

6.2. Muestreo / participantes

En este caso la población con la que se trabajará está conformada por 30 docentes de 5 colegios particulares de Quito (6 docentes por colegio). Los 5 colegios seleccionados tienen un tiempo de trayectoria de más de 15 años y se rigen bajo un enfoque holístico, que promueve la interconexión sana entre pensar, sentir y actuar. A los 30 docentes seleccionados se realizará un proceso para delimitar la muestra cualitativa con la cual se realizará la investigación. Esta muestra deberá estar conformada por un máximo de 15 docentes, para realizar la selección de la muestra se optará por un tipo de muestreo tómbola, el cual se describe a continuación:

“Consiste en numerar todos los elementos muestrales de la población, del uno al número N. Después se hacen fichas o papeles, uno por cada elemento, se revuelven en una caja y se van sacando n número de fichas, según el tamaño de la muestra” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 183).

Los números elegidos al azar conformarán la muestra. En este estudio, para seleccionar a los participantes se han establecido una serie de criterios que deberá cumplir cada uno de los participantes, estos criterios se detallan a continuación:

Tabla 1

Criterios de Inclusión y exclusión de la muestra

CRITERIOS DE INCLUSION	CRITERIOS DE EXCLUSION
Formar parte del grupo de docentes de tiempo completo de la institución.	Ser docente de medio tiempo o trabajar por horas.
Tener mínimo 1 año laborando en la institución como docente.	Tener un cargo de docente y también un cargo administrativo.
Impartir materias a alumnos de 8vo a 3ro de bachillerato.	Impartir materias en horas extras al horario habitual (talleres recreativos)

Nota: se excluye a los docentes que imparten materias extras ya que son docentes que laboran por horas y no forman parte del equipo de docentes permanentes de las instituciones.

6.3. Recolección de datos / herramientas a utilizar

Para realizar la recolección de datos en este trabajo se ha escogido una herramienta orientada directamente al clima en organizaciones, esta es la Escala de clima organizacional EDCO. Esta escala es de libre aplicación y tiene como objetivo lograr la identificación de un parámetro general correspondiente a la percepción que los individuos tienen dentro de la

organización y la organización sobre ellos. Al mismo tiempo, la escala nos proporciona información sobre los procesos que se consideran determinantes de los comportamientos organizacionales, lo cual brinda la oportunidad de realizar la implementación de estrategias para fomentar cambios en los comportamientos y diferentes procesos internos de la organización (Morales, 2015, p. 30).

Esta escala realiza la evaluación de ocho dimensiones, cada dimensión cuenta con 5 ítems o preguntas que están enfocadas en temas específicos de clima organizacional (Ver tabla 2). La aplicación de esta escala tiene un tiempo de duración aproximado de 40 minutos ya que consta de 40 ítems o preguntas (5 ítems por cada dimensión). La mínima puntuación a obtener es 40 y la máxima es 200 puntos. Las preguntas son valoradas mediante una escala de valoración que se presenta a continuación:

Tabla 2

Dimensiones y ponderaciones de calificación de la escala EDCO

DIMENSIONES	PONDERACIONES
Relaciones interpersonales	
Estilo de dirección	
Sentido de pertenencia	Siempre
Retribución	Casi siempre
Disponibilidad de recursos	Algunas veces
Estabilidad	Muy pocas veces
Claridad y Coherencia en la dirección	Nunca
Valores colectivos	

Tomado de: (Morales, 2015, p. 32)

Estas dimensiones son consideradas debido a las áreas que abarcan y lo que desea medir, lo cual se detalla a continuación:

Relaciones interpersonales: el tipo de relaciones que el docente tiene con su equipo y el personal en general de la institución, como se percibe la persona frente a su grupo y cuál es su percepción del grupo.

Estilo de dirección: forma en que se desarrolla la toma de decisiones dentro de la institución y como el docente la interpreta.

Sentido de pertenencia: el lugar que el docente considera tener en la institución, se siente comprometido con la institución y se identifica con sus valores o la considera el lugar donde adquiere un ingreso económico.

Retribución: como la institución está retribuyendo la labor del docente dentro de la institución, no únicamente con la remuneración monetaria.

Disponibilidad de recursos: cuales son los materiales didácticos, tecnológicos, deportivos, etc., con los que el docente cuenta para impartir sus clases diarias.

Estabilidad: el docente siente que la institución le brinda las condiciones necesarias para estar confiado de su permanencia en la institución o considera que la institución se mantiene en cambios constantes que pueden perjudicar su permanencia en la institución.

Claridad y coherencia en la dirección: el docente tiene pleno conocimiento de las acciones que toma el área directiva y las razones de las mismas o no existe una dirección clara de lo que se desea hacer con la institución.

Valores colectivos: el docente está de acuerdo y comparte los valores que la institución propone o los considera contrarios a su concepción.

Para determinar si el clima puntúa entre alto, medio o bajo se realiza un análisis de la siguiente forma: Entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Tabla 3

Intervalos de calificación de la escala EDCO según el número de puntos

INTERVALO	NUMERO DE PUNTOS
Nivel bajo	40 a 93
Promedio	94 a 147
Nivel Alto	148 a 200

Tomado de: (Morales, 2015, p. 32).

Para realizar el análisis de los resultados es necesario diferenciar las dimensiones y conocer las ponderaciones en caso de items con preguntas negativas y positivas. También se necesita saber que según esta escala los puntajes altos están relacionado con un clima organizacional bueno (alta frecuencia), en caso de obtener un puntaje bajo, se lo relaciona con un clima organizacional con problemas o situaciones con necesidad de intervención (baja frecuencia).

Como apoyo para el análisis y recolección de datos se contará con las evaluaciones de desempeño que han sido aplicadas a los docentes por parte de las instituciones en las que laboran. Estas evaluaciones fueron aplicadas en el periodo de verano del año lectivo 2015 – 2016 y todas basan sus resultados en 3 componentes que conjuntamente suman un total de 100 puntos:

Tabla 4

Componentes de la evaluación de desempeño docente

COMPONENTES	PUNTAJE
1) Indicadores de gestión	1) 55 puntos
2) Competencias institucionales	2) 10 puntos
3) Conocimiento Teórico	3) 35 puntos

Nota: Los criterios fueron aplicados por las 5 instituciones

Los componentes anteriormente mencionados miden los siguientes aspectos:

Indicadores de gestión: los indicadores evaluados devienen de las actividades esenciales que desarrolla el docente y se evalúa el cumplimiento de metas relacionado a cantidad, calidad u operatividad.

- Nivel de cumplimiento de reportes de calificaciones. (horas de clase impartidas, informes de calificaciones, revisión de trabajos)
- Cumplimiento del silabo docente.
- Cumplimiento de normas internas (puntualidad, uniformes, etc.)

Competencias Institucionales: se evalúa las competencias institucionales como comportamientos observables por parte del inmediato superior, considerando la aplicación en el desempeño de su cargo, así como el nivel de desarrollo.

Conocimiento teórico: evaluación teórica basada en un banco de preguntas relacionadas con aspectos misionales y generales del desarrollo de la institución, conocimientos técnicos de las materias impartidas:

- Conocimientos pedagógicos
- Conocimientos específicos
- Conocimientos de cultura institucional (según el establecimiento)

Es importante recalcar que las evaluaciones de desempeño de las que se hace mención han sido elaboradas por el departamento de Recursos Humanos de cada una de las instituciones, según las necesidades de cada institución, con el fin de buscar mejoras y tener una base para la implementación de planes y proyectos que permitan mejorar las relaciones entre docentes y garantizar su permanencia y desarrollo dentro de la institución.

En todos estos colegios se implementó esta evaluación a los docentes desde hace 5 años y ha generado un impacto positivo ya que se vio un resultado favorecedor en las evaluaciones que aplica el Ministerio de Educación a los

docentes por medio del Sistema Nacional de Evaluación, lo cual fue una motivación importante para los docentes, de manera que se decidió mantener la aplicación de las evaluaciones anualmente, una vez concluido el periodo lectivo.

6.4. Pre-validación del instrumento

La herramienta a utilizar dentro de este trabajo de investigación es válida y confiable, al estar enfocada a la medición directa de una de las principales variables de este trabajo que es el clima organizacional. (Ver anexo 1)

La Escala EDCO fue elaborada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria en Santafé de Bogotá – Colombia, específicamente en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Esta escala posee una confiabilidad mediante alfa de Cronbach (α) de 0,84. Por lo cual es considerada apta para su aplicación en esta como en otras investigaciones (Morales, 2015, p. 5).

Es importante destacar que las preguntas contenidas en esta escala están enfocadas al contexto de la muestra y permitirán obtener información vital para el desarrollo de la investigación.

Esta herramienta ha sido previamente validada por 2 docentes de la Universidad de Las Américas, quienes han demostrado dominio y conocimiento del tema que se está desarrollando, por lo cual se corroboró el uso de la herramienta para la presente investigación.

6.5. Procedimiento

En primer lugar, se contactará a las instituciones elegidas con el fin de introducir el proyecto de investigación, y obtener la autorización de las autoridades de cada institución, se explicará lo necesario para dejar en claro el proceso y se coordinará una primera reunión para poder determinar los

docentes que serán parte de la muestra. Una vez determinados los docentes que participarán en el estudio se coordinará una primera reunión donde se realizará un acercamiento con todos los docentes, se les explicará cual es el proceso a realizarse, la metodología que se empleará y principalmente se les informará el objetivo de esta investigación. Resaltando que los resultados de esta investigación pueden ser vitales para mejoras en su lugar de trabajo, lo cual los beneficiará directamente. Consecuentemente se explicará la necesidad de tener el consentimiento de todos los participantes, para lo cual se entregará el consentimiento informado a cada uno para su firma y aprobación. De igual manera es importante mencionar que toda la información obtenida gracias al personal docente será tratada con estricta confidencialidad. Una vez que el personal docente tenga claro la dinámica de la investigación, y su papel dentro de la misma, se concordará una fecha para poder realizar la aplicación de la herramienta escogida para este estudio. La escala EDCO se aplicará en horas de la mañana, en una de las salas de computación de una institución donde se reunirán los 15 docentes. Cada uno tendrá una computadora que tendrá cargada la actividad a realizar. Antes de iniciar se realizará una breve explicación de cómo desarrollar la escala, se informará que este proceso es individual y que tienen un tiempo de 40 minutos para terminar. Una vez realizado el test por parte de los docentes se procederá a dar por terminada la sesión. Se realizará la descarga de toda la información obtenida para proceder al análisis de la misma. Adicionalmente se extraerá información de las evaluaciones de desempeño de los docentes (Ver tabla 4), estos datos serán transcritos para poder ser usados en conjunto en el análisis de información. Después de haber realizado el análisis completo de toda la información obtenida se organizará una reunión con los docentes para realizar la devolución de los resultados. De igual manera se entregará a las autoridades de las instituciones que estuvieron involucradas, un informe con los detalles de la investigación y sus resultados.

6.6. Tipo de análisis

En lo que corresponde al análisis de la información obtenida en esta investigación, es importante recalcar que, al ser una investigación cualitativa, se debe realizar una interpretación con criterio sustentado y acorde al contexto de los participantes de la investigación. Dentro del proceso de análisis de información se realizará como primer paso la codificación de la información, tomando como base las categorías que nos brinda la Escala EDCO (Ver tabla 2), de modo que tendremos categorías que nos permitirán crear las hipótesis necesarias, posteriormente se debe realizar una delimitación de la teoría o información que se va obteniendo en el proceso de análisis para finalmente obtener una hipótesis central del tema. Con el fin de obtener resultados verídicos y de tener un apoyo dentro de este proceso de análisis de datos, se ha decidido optar por el uso de un software para análisis de datos cualitativos llamado ATLAS. Ti, este software está basado en la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss y puede trabajar con todo tipo de información, además el ATLAS. Ti se encuentra disponible como aplicación para uso de cualquier dispositivo que cuente con sistemas operativos Windows y Mac OS X, lo cual garantiza el fácil acceso al mismo (Varguillas, 2006, p. 75).

Para poder empezar el proceso de análisis se debe cargar la información al ATLAS.ti, de manera que se van resaltando las ideas principales de toda la información para que el programa pueda dar códigos y posteriormente crear las categorías que permitirán armar el contenido de la información. Una vez establecidas las categorías y subcategorías de esta información, se procede a crear las Redes Estructurales o Diagramas de Flujo, que son sistemas de relaciones creados por el software para poder relacionar la información entre las distintas categorías, de forma que se tiene una serie de posibilidades que nos permitirá crear la estructura teórica de la investigación. De este modo se puede realizar una interpretación clara de las relaciones que se van manifestando en la información (Varguillas, 2006, p. 77).

7. Viabilidad

El desarrollo de este trabajo de investigación es factible en relación al tiempo determinado, ya que el proceso ha sido diseñado con el fin de lograr cubrir los plazos establecidos bajo un análisis real.

Se confirma el libre acceso a las instituciones de donde se ha tomado la muestra, ya que existe un interés por parte de las autoridades de las instituciones de obtener información que les permita mejorar sus procesos, relaciones, etc., lo cual ha fomentado una gran apertura por parte de las instituciones y también de los docentes.

El tutor académico que se asignó para guiar este trabajo cuenta con la disponibilidad y apertura para solventar las diferentes dudas que surjan durante este proceso, de igual manera sus conocimientos servirán para el correcto alineamiento de la investigación y corrección de temas específicos.

Lo que respecta al uso de recursos, ya sean materiales, económicos, retribución a los participantes, entre otros, serán solventados directamente por el estudiante responsable del desarrollo de esta investigación.

Es importante tomar en cuenta ciertos aspectos que pueden ayudar a la mejora del desarrollo de investigaciones como esta, en primer lugar, se debe tener en cuenta el tiempo en el que se desea desarrollar la investigación, este periodo debe ser prudente y debe tomar en cuenta la apertura que tienen las personas involucradas, ya que de esto dependerá el desarrollo de la investigación. También es importante tomar en cuenta los recursos que se utilizarán como software de análisis de datos, movilización constante y diferentes gastos que se tendrán.

8. Aspectos Éticos

Este estudio considera que es clave obtener información certera y confiable, esto se puede lograr por medio de la cooperación de los participantes, siendo importante recordar que la participación de los docentes es 100% voluntaria y puede retirarse del estudio si así lo considera.

8.1. Consentimiento informado

Dentro del estudio se hará uso de un consentimiento informado, donde los docentes confirmarán su participación voluntaria dentro de este estudio, siendo libre de retirarse si lo creen conveniente. (Ver anexo 2)

8.2. Tratamiento de la información

La información obtenida en la presente investigación será completamente confidencial, por lo cual no se hará publicación de ningún dato personal de los participantes, tales como nombres, edad o alguna otra información personal. Este tipo de datos serán tratados por medio de códigos e iniciales para tener una guía de quien está brindando información. Es importante recalcar que la confidencialidad que se brindará para los participantes se puede romper en casos extremos donde se detecte información que pueda vulnerar la seguridad física y psicológica de alguna persona o grupo.

8.3. Autoreflexividad

Creo que al hablar de clima organizacional es importante reconocer que las diferentes experiencias laborales han formado, en mi caso, un criterio sobre los diferentes factores que hacen del clima organizacional un elemento importante en el desarrollo de una persona en su área laboral. Mantengo la idea de que uno de los pilares fundamentales dentro del clima organizacional es el líder de cada grupo, ya que un grupo que es liderado por una persona que potencia las habilidades de su equipo, los resultados serán mucho más satisfactorios y nuevas e innovadoras ideas pueden surgir, considero que esto puede influir inmensamente en el clima de una organización.

8.4. Consecuencias de la investigación

Al realizar esta investigación se pueden obtener diferentes resultados ya que el tema central involucra a los docentes que son uno de los pilares fundamentales de una institución. Es probable que se generen resultados positivos al tener una idea más clara de la perspectiva de los docentes sobre ciertos temas que pueden estar afectando el clima organizacional, ya que al conocer cuales factores necesitan una reforma o simplemente una mejora, se puede realizar

cambios que potencien al docente a tener un mejor desempeño o mejore su percepción en cuanto al clima organizacional.

Por otro lado, los resultados pueden no ser únicamente positivos, ya que pueden existir casos en los que los resultados arrojen información que no sea del agrado de las instituciones o de los mismos docentes, por lo cual no se haga ningún intento por buscar una mejora o simplemente se tome a la información del estudio como algo sin importancia lo cual cause molestia a los docentes que brindaron su apoyo y participaron en el proceso.

8.5. Devolución de resultados

Los resultados finales serán entregados a la o las instituciones participantes mediante un informe detallado donde se muestre todo el proceso y como se llegó a los resultados.

8.6. Autorización para uso de test

Se procedió a enviar la carta de autorización de los autores del test que se utilizará durante este estudio con el fin de tener la debida aprobación para su uso.

8.7. Derechos de autor

La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenece a la Universidad de las Américas. Esta información será considerada insumos de investigación para alumnos de la universidad, de modo que si se hace uso de cualquier tipo de información contenida en un trabajo de titulación se deberá incluir los derechos de autor.

9. Análisis de estrategias de intervención

En este apartado se realizará la revisión de investigaciones realizadas sobre el mismo tema de este trabajo de investigación con el fin de conocer cuáles fueron las distintas metodologías implementadas y los resultados que se obtuvieron.

En un estudio realizado en México por Salvador Juárez Adata (2012, p. 307) se investiga el clima organizacional y satisfacción laboral en personal del área salud. Este es un estudio de tipo observacional, transversal, descriptivo y

analítico, que toma como participantes o muestra al personal de asistencia médica y personal médico del Hospital General Regional 72 y el Instituto Mexicano del Seguro Social de todos los turnos, se trata específicamente con el personal del área de enfermería, administrativo y servicios básicos.

La muestra tomada fue de 230 personas con una edad promedio de 35 años, siendo el 58.3% mujeres y el 41.7% hombre. Se usó la t de Student Anova y el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis estadístico. En lo que respecta a la herramienta utilizada se optó por la escala mixta de Likert Thurstone. Dentro de los resultados que se obtiene se concluye que existe una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional y concluyen que un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y por lo tanto, se espera una mejora en la prestación de sus servicios. Ante los resultados se propone la retroalimentación inmediata a las autoridades de las instituciones, ya que al ser instituciones del sector salud, es complicado generar actividades que saquen al personal de sus lugares de trabajo. Pero si se manifiesta la necesidad de potenciar el clima laboral para una mejor laborar dentro de los turnos de trabajo por parte del personal. (Juárez, 2012, pp. 307-313). “Un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación del servicio de salud al derechohabiente” (Juárez, 2012, p. 312).

En estos casos el rol del psicólogo organizacional sobresale en sobremanera, ya que se busca la implementación de estrategias que garanticen y promuevan el desarrollo adecuado del personal de una institución, de forma que la satisfacción laboral sea considerada un factor positivo para la ejecución correcta de las diferentes actividades de los trabajadores.

Irene Caligiore y Juan Díaz (2003, p. 644) en Venezuela, realizan un diagnóstico de clima organizacional desempeño laboral a personal docente de escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la

Universidad de Los Andes. Esta investigación es de tipo descriptiva y de campo contando con una población de 311 docentes activos y una muestra de 86 individuos seleccionada mediante un muestreo estratificado simple. Para proceder al análisis de la información adquirida mediante la herramienta determinada para este caso (encuesta) se desarrolló el análisis de la varianza y la Desviación estándar de los resultados de la encuesta según sus cinco categorías de respuestas. Este proceso permitió llegar al resultado afirma que el clima global tiene una valoración de 2.96 en un rango del 1 al 5, esto significa que el personal se encuentra en desacuerdo según las categorías de la encuesta, una de las principales razones por las cuales se determina este resultado es el considerar a la facultad como muy rígida y poco eficiente. Se encontró una diferencia sustanciosa en el área de Nutrición (Caligiore y Díaz, 2003, p. 644).

Este estudio determina que existe una necesidad de realizar una revisión en la estructura de los mandos y cargos dentro de la facultad, al igual que la organización en los procesos, con el fin de promover una mejor interacción entre el personal docente y administrativo para un mejor desempeño de labores y cumplimiento de responsabilidades. “Los contenidos de esta propuesta de gestión, pretenden instrumentar acciones que permitan orientar, mejorar y modernizar los procesos gerenciales y de toma de decisiones, así como aumentar la flexibilidad y eficiencia de los mismos” (Caligiore y Díaz, 2003, p. 656).

Un punto que es de gran importancia es la decisión de optimizar el desempeño de los docentes, para promover el desarrollo de habilidades profesionales con el fin de garantizar la mejor preparación del docente para el alumno. Además, debido a la necesidad de tener una completa coordinación en la facultad se propone que el personal directivo adquiera conocimientos en cuanto al ámbito gerencial para que apliquen nuevas y mejores técnicas de administración de manera eficiente, logrando un equilibrio entre la precisión y la flexibilidad y sobre todo involucrar a todo el personal de la institución para así controlar el

funcionamiento organizacional de su respectiva escuela (Caligiore y Díaz, 2003, p. 657).

Este estudio más allá de plantear una metodología válida y certera del tema nos permite comprender que gracias a un diagnóstico de clima organizacional se puede potenciar el desempeño de trabajadores y sobre todo realizar cambios específicos que tendrán una retribución importante en el futuro de la organización o empresa. Es aquí cuando, nuevamente, el rol del Psicólogo Organizacional interviene directamente, ya que la necesidad de implementación de procesos en una organización es un trabajo que demanda conocimientos específicos, en el caso de encontrar que se necesita realizar un estudio en cuanto a estructura jerárquica de una organización o determinar el número de personas necesarias en cada una de las áreas existentes aumenta la necesidad de contar con una persona capacitada en este tipo de procesos, de manera que se implementen reformas o cambios acorde a la organización que promuevan el éxito del desempeño no solo de la organización sino también del personal en general. Además, considero que nuevamente se destaca la importancia de tener una correcta comunicación y orden entre el personal docente de las instituciones y el personal administrativo, ya que ambos manejan el correcto desarrollo de la facultad, escuela, instituto, etc., por lo que se debe tener en mente siempre el correcto desarrollo de la organización para garantizar la satisfacción del estudiante.

Eduardo Morales en su investigación "Medición de clima organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango". Realiza una medición de clima organizacional utilizando la escala EDCO a los docentes del Colegio Cambridge de la ciudad de Huehuetenango con el fin de conocer la identificación de los docentes y el grado de relación en cuanto a la percepción que tienen del clima organizacional. En la población se toma en cuenta a la totalidad de docentes, siendo esta de 34 catedráticos, distribuidos de la siguiente forma 17 docentes hombres y 17 docentes mujeres de diversas edades (Morales, 2015, p. 38). Tras la aplicación y análisis respectivo de los

resultados se propuso algunas estrategias de intervención, en cuanto a la dirección o gerencia del colegio se propone la creación de líneas de comunicación paralelas para mejorar la comunicación y garantizar la recepción de información a todo el personal de la institución. Es importante mantener una comunicación que sea clara y consistente para que se mantenga la idea entre todo el personal y se promueva la participación de todos en los distintos procesos de la institución. También se considera la necesidad de crear espacios de integración para el personal docente, donde puedan compartir otro tipo de experiencias que potencien una relación cordial y de apoyo. También se recomienda hacer una planificación de los presupuestos para hacer la adquisición temprana de los materiales e insumos ya que se detectó que muchos docentes sienten que no existe una correcta administración de los materiales y no tienen acceso a muchos insumos necesarios para el desarrollo de sus clases. El constante esfuerzo por mantener el clima organizacional es vital, por lo cual se considera que se debe organizar actividades de integración no únicamente con el personal docente sino también con el personal administrativo en general ya que al ser una institución se trata de promover la unión y facilitar las relaciones interpersonales (Morales, 2015, p. 56).

Este tipo de actividades deben ser manejadas directamente por el Psicólogo Organizacional ya que la idea de crear espacios o eventos que fomenten el trabajo en equipo deben ser manejadas bajo criterios específicos que permitan optar por las actividades específicas para cada caso según el tipo de organización, el número de trabajadores, el tipo de actividades que realizan, entre otros factores que deberán ser considerados antes de cualquier intervención.

Rogelio Fernández Argüelles, Perla Anahí Cobos Díaz, María del Rocío Figueroa Varela de la Universidad Autónoma de Nayarit en México realizan un estudio llamado “Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial”. El centro de rehabilitación y educación especial (CREE) se ubica en Tepic – México y ofrece un servicio a personas

con discapacidad. El estudio fue de tipo observacional, transversal y descriptivo, realizado con el fin de evaluar el clima organizacional y realizar la adecuación percentilar que permita identificar la satisfacción de los trabajadores en cuanto al clima de la institución. La población de estudio se conformó por el personal que labora en la institución, incluyendo todas las áreas y servicios con los que cuenta: personal médico, personal administrativo, terapistas, psicólogos, enfermería y alta gerencia. Se excluyó de la aplicación del instrumento al personal que se encontraba con permiso, incapacidad por enfermedad u otros, de vacaciones y que no aceptaron participar en el estudio (Fernández, Cobo y Figueroa, 2015, p. 596). Participaron en total 86 trabajadores de todas las áreas de la institución. Para la obtención de información se aplicó el instrumento EDCO, misma que se aplica para este estudio como se informa anteriormente.

En resumen, los resultados que se obtienen son los siguientes:

“El 39,5 % de los trabajadores estaba poco satisfechos y el 33,7 % nada satisfechos con los recursos disponibles que tienen para hacer su trabajo. El 74 % del personal no tenía o tiene poca satisfacción con la estabilidad laboral. La retribución económica por las labores que realizan, fue la dimensión en donde encontramos con mayor frecuencia sentirse totalmente satisfechos (34 %). El 31,4 % dijo estar también totalmente satisfechos con sus relaciones interpersonales. Es importante destacar que el 62 % declaró no estar satisfecho con el estilo de dirección que tienen en la institución y solo el 7 % estaba satisfecho con su claridad y coherencia, así mismo, el 32,6 % de los trabajadores no estaba nada satisfecho con su sentido de pertenencia y el 29,1 estaba medianamente satisfechos con sus valores colectivos” (Fernández, Cobo y Figueroa, 2015, p. 597).

La revisión y análisis de las distintas posturas, problemáticas y relaciones que se dan en estos estudios permiten obtener una visión mucho más amplia del tema, ya que, al tratar la misma variable, que es el clima laboral, pero al estar

enfocadas desde diferentes perspectivas, permiten ver factores que pueden ser importantes de incluir dentro de la presente investigación.

Es vital que el Psicólogo Organizacional genere un estudio técnico que permita tener una línea base que contenga los diferentes factores que están influyendo en el clima organizacional ya que cada organización es diferente y es necesario tener un plan que contenga propuestas para aspectos específicos que deben ser tratados en la organización. También se destaca un punto que pasa a ser bastante decisivo en este análisis y es el papel de los directivos, gerentes, o jefes dentro de las organizaciones, ya que es uno de los temas sobre el cual se decide empezar a aplicar cambios, esto demuestra la importancia del rol gerencial en el desempeño de las labores de los trabajadores, de demostrar que se realiza una gestión planificada y con buenos pilares. Al mismo tiempo se demuestra la importancia de tener un desempeño que garantice el desarrollo de los estudiantes, al ser el principal objetivo de las escuelas, colegios y universidades. Esto también demanda una correcta interrelación entre docentes y una preparación continua de su parte.

Tabla 5:

Cronograma de actividades

Actividades	Fecha	Descripción
Primer acercamiento con las instituciones	Mes 1: marzo Semana 1: 06/03/2017	Acercamiento a las instituciones involucradas para socializar el proyecto de investigación y solicitar los permisos necesarios para el libre acceso a las instituciones y el acceso a los docentes.
Socialización del proceso de investigación y firma de consentimiento informado	Mes 1: marzo Semana 1: 09/03/2017	Se explicará a los docentes cómo será el proceso y la importancia de su apoyo en la investigación, se realizará la firma del consentimiento informado y se les explicará que metodología se utilizará.

Reunión 1 con docente guía	Mes 1: marzo Semana 1: 10/03/2017	Reunión 1 con docente guía
Desarrollo del muestreo para selección de los docentes que formarán parte de la muestra	Mes 1: Marzo Semana 1: 10/03/2017	Tomando en cuenta la población de docentes y los criterios de exclusión e inclusión se realizará el muestreo para seleccionar a la muestra.
Envío de invitación a los docentes para la aplicación del test	Mes 1: marzo Semana 2: 13/03/2017	Se enviará por correo electrónico a todos los docentes y formalmente a las autoridades de las instituciones la invitación para la aplicación de la escala EDCO a los docentes.
Reunión 2 con el docente guía	Mes 1: marzo Semana 2: 13/03/2017	Reunión 2 con el docente guía
Aplicación de la herramienta seleccionada: Escala EDCO	Mes 1: marzo Semana 2: 16/03/2017	Se realizará la aplicación de la Escala EDCO a los docentes. Duración aproximada 40 minutos.
Reunión 3 con el docente guía	Mes 1: marzo Semana 3 20/03/2017	Reunión 3 con el docente guía
Calificación de los test aplicados a los docentes.	Mes 1: marzo Semana 3 20/03/2017	Se procederá a realizar la calificación de los test aplicados por los docentes para su posterior análisis.
Transcripción de información obtenida en las evaluaciones de	Mes 1: marzo Semana 4	Se procederá a transcribir la información arrojada por las evaluaciones de desempeño de los docentes participantes

desempeño de los docentes	27/03/2017	para ser usada como información de apoyo en el análisis de datos.
Reunión 4 con el docente guía	Mes 1: marzo Semana 4 27/03/2017	Reunión 4 con el docente guía
Codificación de la información	Mes 2: abril Semana 1 03/04/2017	Se elaborará un árbol de códigos usando como apoyo el Software de análisis de datos Atlas ti.
Reunión 5 con el docente guía	Mes 2: abril Semana 1 03/04/2017	Reunión 5 con el docente guía
Análisis de datos obtenidos durante el estudio del tema y aplicación de herramienta.	Mes 2: abril Semana 2 10/04/2017	Se realizará el análisis, comparación, interpretación y desarrollo general de la información obtenida durante toda la investigación del tema y los datos obtenidos en el EDCO.
Reunión 6 con el docente guía	Mes 2: abril Semana 2 10/04/2017	Reunión 6 con el docente guía
Definición de conclusiones finales y problemática.	Mes 3: mayo Semana 3 17/04/2017	Se procede a definir la problemática central del estudio y las conclusiones generales.
Elaboración de informe final	Mes 3: mayo Semana 4 24/04/2017	Se realizará el informe final con los resultados y conclusiones de obtenidas mediante el análisis de datos.
Reunión 7 con el docente guía	Mes 3: mayo Semana 4 24/04/2017	Reunión 7 con el docente guía

Subir trabajo final a la plataforma virtual	Mes 3: mayo Semana 5 31/04/2017	Se sube el trabajo final a la plataforma virtual de la universidad.
Reunión 8 con el docente guía	Mes 3: mayo Semana 5 31/04/2017	Reunión 8 con el docente guía
Coordinación de fecha con las instituciones para realizar la devolución de la información a los docentes	Mes 4: junio Semana 1 06/06/2017	Se coordinará una fecha para realizar una reunión con los docentes y proceder a la entrega de los resultados.
Reunión con el personal docente para entrega de resultados.	Mes 4: junio Semana 1 06/06/2017	Se realiza una reunión con los docentes para informar los resultados obtenidos y realizar una breve explicación del proceso que se llevó a cabo.
Entrega de resultados obtenidos a la Universidad	Mes 4: junio Semana 1 09/06/2017	Se realiza la entrega del trabajo de investigación a la Universidad.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360' (1ra. Ed)*. Buenos Aires-Argentina: Ediciones Granica. Recuperado el 22 de octubre de 2016 de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA13&dq=evaluacion+de+desempe%C3%B1o&ots=Gcw-btGuYV&sig=LdY8qcrzIXgpzsz_v38VgbZ6rEU#v=onepage&q=evaluacion%20de%20desempe%C3%B1o&f=false
- Arteaga, H. (2014). *Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 01 de diciembre de 2016 de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3462/1/T-UCE-0007-118.pdf>
- Caligiore, C. y Diaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. 8(24), pp. 644-658. Recuperado el 01 de diciembre de 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Cuadra, A y Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Revista Universum*. 22 (2), pp. 40-56. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tIng=pt
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Universidad de Barcelona-Departamento de Psicología Social. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de

http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, R., Cobo, P. y Figueroa, M. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*. 41(4), pp. 593-602. Recuperado el 03 de mayo de 2017 de www.scielosp.org/pdf/rcsp/v41n4/spu03415.pdf

Fernández, T. (2004). Clima Organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2(2), pp. 43-68. Recuperado el 13 de abril de 2017 de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/1531>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta. Edic)*. Mc Graw Hill Education. Interamericana Editores.

Juárez, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 50 (3), pp. 307-314. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2012/im123n.pdf>

Morales, E. (2015). *Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 03 de mayo de 2017 de recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Morales-Eduardo.pdf

Muñoz, E., Coll, J., Torrent y Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Revista Virtual Aten Primaria*. 37(4), pp. 209-214. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado el 28 de noviembre de 2016 de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rivera, M. (2000). *El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Universidad de Antofagasta: Chile. Recuperado el 29 de noviembre de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13va edic)*. UNAM. Ediciones Pearson Educación. Recuperado el 01 de mayo de 2017 de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Rodriguez. A, Retamal. M, Lizana. J, y Cornejo. F. (2011). Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Revista Salud & Sociedad*. 2(2), pp. 219 – 234. Recuperado el 04 de mayo de 2017 de <http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/819/663>
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBASs) del Distrito de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú. Recuperado el 16 de marzo de 2017 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/2405>

Salas, R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 26(2), pp. 163-165. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27: 78 – 82. Recuperado el 02 de mayo de 2017 de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizaciona.pdf

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Escuela Nacional de Salud Pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. 39(2), pp. 385-399. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Segredo, A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico*. 17(3), pp. 344 - 352. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v17n3/ccm11313.pdf>

Varguillas, C. (2006). El uso de ATLAS.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido UPEL, Instituto Pedagógico Rural El Mácaro. *Revista de Educación Laurus. Número Extraordinario*. Recuperado el 21 de mayo de 2017 de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves.../Varguillas.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Clima Organizacional (EDCO)



ESCUELA DE PSICLOGÍA

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Edad: Género: Masculino Femenino

Estado Civil: _____ Escolaridad: _____

Lugar de Trabajo:

Cargo que Desempeña:

Tiempo de Trabajo:

Instrucciones:

Adelante encontrará un listado de 40 preguntas que deberán ser contestadas en base a los criterios de calificación (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces), escogiendo únicamente una de las opciones, según usted crea conveniente. Para marcar la opción escogida deberá poner una X sobre la opción seleccionada. Este test tendrá una duración de 40 minutos y es necesario que se lea cada pregunta cuidadosamente y se respondan en su totalidad. Es importante mencionar que la aplicación de este test se realiza con fines de investigación únicamente, por lo cual se guardará total anonimato y confidencialidad de los resultados obtenidos

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. Mi jefe/a crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe/a es poco cordial con el personal en general:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe/a generalmente apoya las decisiones que tomo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las órdenes impartidas por el jefe/a son arbitrarias:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe/a desconfía del grupo de trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la institución son deficientes:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. Realmente me interesa el futuro de la institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extras:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería más feliz en otra institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. La iluminación del área de trabajo es deficiente:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. La institución desprecia al personal sin tener en cuenta su desempeño:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. La institución brinda estabilidad laboral:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. La institución contrata personal temporal:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. De mi buen desempeño depende la permanencia del cargo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. Entiendo de manera clara las metas de la institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la institución:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. Las metas de la institución son poco entendibles:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Anexo 2: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo, _____, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de la Inequidad de género dentro del proceso de selección de personal de una Institución Educativa.

Esta investigación se realiza previa a la obtención del título en la carrera de Psicología mención Organizacional en la Universidad de las Américas.

Conozco que mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente media hora y será grabada y transcrita en su totalidad. Entiendo que la información que entregue en mis relatos será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por la persona responsable de la investigación y el docente supervisor; el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

Firma participante

C.I. _____

En _____, al _____ de _____ del 2017

Anexo 3: Pre-validación del instrumentoQuito, 29 de Mayo de 2017**PRE-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

La presente tiene por objeto certificar la pre-validación del instrumento Escala de Diagnósticos de Clima Organizacional EDCO, mismo que ha sido propuesto en el estudio denominado "Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios particulares de Quito", mismo que será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicóloga por la estudiante Thalia Madeline Paladines Arreaga.

A continuación firman los presentes:

 Pre-validador/a	 Pre-validador/a
 Tutor/a	 Estudiante

