



Percepción del clima organizacional basado en la opinión de los estudiantes

Segundo Antonio Espinoza Palomino
Segundo Jesús Espinoza Palomino
Mirian Elizabeth Arevalo Rodriguez
Anggie Melissa Sanchez Yarlequé



Tinta&Pluma
Editorial

**Percepción del clima organizacional
basado en la opinión de los estudiantes**

**Segundo Antonio Espinoza Palomino
Segundo Jesús Espinoza Palomino
Mirian Elizabeth Arevalo Rodriguez
Anggie Melissa Sanchez Yarlequé**

**Percepción del clima organizacional
basado en la opinión de los estudiantes**



Percepción del clima organizacional basado en la opinión de los estudiantes

Autores

Segundo Antonio Espinoza Palomino
Segundo Jesús Espinoza Palomino
Mirian Elizabeth Arevalo Rodriguez
Anggie Melissa Sanchez Yarlequé

Primera edición: Tinta&Pluma 2023

Tinta&Pluma 2023, Guayaquil, Ecuador, Urbanización Puerto Azul, Mz 20 Villa 12,
fitogonzal@gmail.com
<https://editorialtintaypluma.com/index.php/etp/index>

ISBN: 978-9942-619-21-1

DOI:



Obra revisada previamente por la modalidad doble par ciego, en caso de requerir información sobre el proceso comunicarse con la editorial.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros), sin la previa autorización por escrito del titular de los derechos de autor, bajo las sanciones establecidas por la ley. El contenido de esta publicación puede ser reproducido citando la fuente.

El trabajo publicado expresa exclusivamente la opinión de los autores, de manera que no compromete el pensamiento ni la responsabilidad de la editorial

ÍNDICE

Concepto de clima Organizacional	13
Dimensiones clima organizacional	16
Organización en estudio: Senati	20
Hallazgos significativos en fiabilidad	22

Introducción

En la actualidad, las organizaciones se ven abrumadas para competir por los mercados y consumidores/usuarios, lo cual les exige un ordenamiento con adecuada disposición de la administración del talento humano alineándola con los objetivos, estrategia, estructura, procesos y recursos organizacionales; porque las personas viabilizan los cambios concibiendo las circunstancias convenientes para maximizar su desempeño.

Senati-Piura es la organización en estudio, y como consecuencia de una investigación exploratoria se detectó la existencia de indicios de un problema que requiere ser investigado en forma descriptiva para conocer científicamente la situación actual y posteriormente mejorar la toma de decisiones, con nuevas investigaciones y con decisiones orientadas a mejorar el clima organizacional.

La formulación del problema general queda así: ¿Cuál es la caracterización del clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes en SENATI Sechura, año 2021? Y los

problemas específicos son: ¿Cuál es la caracterización de los factores organizacionales en SENATI Sechura, año 2021?, y ¿Cuál es la caracterización de los factores individuales en SENATI Sechura, año 2021?

En tanto que, el objetivo general es: Determinar la situación actual del clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes en SENATI Sechura, año 2021. Mientras que, los objetivos específicos son: Establecer la caracterización de los factores organizacionales en SENATI Sechura, año 2021. Determinar la caracterización de los factores individuales en SENATI Sechura, año 2021.

A su vez, la metodología de investigación incluye: un enfoque cualitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, con tipo aplicado y transversal, usando métodos de análisis y deductivo.

En cuanto a la justificación, la presente investigación fue elegida porque el autor trabaja en la organización involucrada, además es conveniente por sus implicaciones prácticas ya que se ha detectado indicios de un problema que requiere ser mejorado para evitar consecuencias perjudiciales, también es relevante socialmente ya que se beneficiarán los estudiantes, igualmente

tiene valor teórico pues se realiza desde la perspectiva de los estudiantes a diferencia de los antecedentes que lo hacen desde el punto de vista de los trabajadores; por lo que se justifica ya que permitirá disponer de un documento que ayude a conocer la situación actual y las características del clima organizacional, para contribuir en la toma de decisiones.

Sobre la importancia de la investigación, la investigación es importante porque permitirá disponer de un documento que ayude a conocer la caracterización de la variable clima organizacional. Por ello, constituye un valioso aporte académico al utilizarse un concepto muy valioso en la actualidad, aplicado a una Institución Educativa de nivel superior.

Existen antecedentes y bases teóricas relevantes que apoyan la presente investigación, como las que se mencionan a continuación: “Caracterización del clima organizacional: caso Instituto Tecnológico Superior Ismael Pérez Pazmiño” (Cuenca, Jaramillo, Zhapa, Ríos y Benitez, 2021), “Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla-Callao, desde la perspectiva docente” (Fustamante, 2019), “Plan de mejora del clima organizacional en una institución educativa particular Lima – 2018” (Parione, 2018).

Con la globalización a finales del siglo XX y con la pandemia en el año 2020, las organizaciones continúan sintiendo presión para poder competir por los mercados y consumidores/usuarios, y ello les exige ahora que ordenen con adecuada disposición la administración del talento humano alineándola con los objetivos, estrategia, estructura, procesos y recursos organizacionales. Y es que, las personas viabilizan los cambio concibiendo las circunstancias convenientes para maximizar su desempeño.

Desde luego que, administrar el clima organizacional requiere compromiso (energía, perseverancia) y recursos (soporte), sustentado con buena percepción (cuantificada) agrupada de las personas, para conservar buen ambiente laboral que aumente la probabilidad de lograr buenos resultados.

Cada vez más aumenta el número de investigaciones sobre clima organizacional, tanto a nivel internacional como también nacional, y mayormente se realizan desde la perspectiva de los trabajadores, sin embargo, es necesario realizar estudios desde la perspectiva de los consumidores/usuarios, principalmente cuando los cambios suscitados por la pandemia así lo requieren, para evitar que las organizaciones continúen haciendo lo mismo, de la misma manera, esperando obtener buenos resultados.

En Perú, las organizaciones vinculadas a la educación superior vienen respondiendo positivamente a las exigencias del Ministerio de Educación, unas más que otras, por ejemplo: en Senati-Sechura con la modalidad virtual o remota amerita verificar si el usuario aprecia el esfuerzo que realizan sus trabajadores, puesto que por redes sociales los estudiantes expresan su malestar. Precisamente, ante dichas circunstancias, el autor de la presente investigación, en su calidad de docente decidió realizar una conversación con diez estudiantes y los resultados fueron los siguientes:

1) Cinco manifestaron que, perciben que sus profesores reciben condiciones económicas bajas.

2) Seis manifestaron que, perciben un bajo estilo de liderazgo de los profesores.

3) Cuatro manifestaron que, perciben que las políticas organizacionales limitan a profesores y trabajadores administrativos para ser más comprensivos con los estudiantes.

4) Cinco manifestaron que, perciben que los valores institucionales que viven los gerentes o jefes, profesores, trabajadores administrativos y estudiantes son medianamente ejemplares.

5) Cuatro manifestaron que, perciben que existe una adecuada estructura organizacional.

6) Cinco manifestaron que, perciben positivas características de los miembros de la organización: profesores, estudiantes, trabajadores administrativos.

7) Cinco manifestaron que, perciben que es limitado el reto del trabajo de los profesores y trabajadores administrativos.

8) Seis manifestaron que, perciben que el sistema de recompensas es justo para los profesores y trabajadores administrativos.

9) Cinco manifestaron que, perciben que existen condiciones favorables de trabajo para profesores y trabajadores administrativos.

10) Siete manifestaron que, perciben un nivel bajo sobre que los profesores y trabajadores administrativos se brinden apoyo mutuamente.

11) Siete manifestaron que, perciben que hay poca compatibilidad entre la personalidad y el puesto que desempeñan profesores y trabajadores administrativos.

Una investigación realizada en Ecuador, encontró que el clima organizacional depende de todos los miembros, su percepción debe fluir con honestidad, el trabajo en equipo es clave ya que las mejoras más eficaces son sumadas. Se recomienda: mejorar la motivación, establecer canales de comunicación para todos los miembros, poner énfasis en el apoyo mutuo, alejar el

sentimiento de agobio laboral, instaurar liderazgo formal, instaurar reglas y manuales de operaciones, empoderamiento a los subordinados, iniciación emocional de los decisores (Cuenca, Jaramillo, Zhapa, Ríos y Benitez, 2021).

Otra investigación realizada en México, concluye que las dimensiones destacadas son: identidad, estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, estilos de supervisión y motivación, con puntaje positivo. Mientras que las dimensiones con puntaje negativo son: equipos, distribución de personas y material, recompensa, administración de conflicto, estabilidad laboral y oportunidad de desarrollo y comunicación. Un hallazgo resaltante es que, las dimensiones que más han aportado son: identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura sobresalieron respecto a oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral, equipos, distribución de personas y material (Piñón, Velásquez, Ramírez y Vásquez, 2016).

Otra investigación realizada en Colombia, encontró que la mayoría de los trabajadores perciben muy alto de clima organizacional, sobresaliendo que todos ellos tienen menos de 1 año trabajando. Concluye que existe clima organizacional de

alto a muy alto, siendo positivo para la Institución (Quiñonez, Pérez, Campos y Cuéllar, 2015).

Tabla 1 *Resumen de antecedentes internacionales*

(Cuenca, Jaramillo, Zhapa, Ríos y Benitez, 2021)	(Piñón, Velásquez, Ramírez y Vásquez, 2016)	(Quiñonez, Pérez, Campos y Cuéllar, 2015)
El clima organizacional depende de todos los miembros, su percepción debe fluir con honestidad, el trabajo en equipo es clave ya que las mejoras más eficaces son sumadas.	Las dimensiones que más han aportado son: identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura sobresalieron respecto a oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral, equipos, distribución de personas y material.	Encontraron que la mayoría de los trabajadores perciben muy alto de clima organizacional, sobresaliendo que todos ellos tienen menos de 1 año trabajando.

Una investigación realizada en Callao-Perú, encontró que existe clima organizacional de nivel alto en ambas

instituciones. En la dimensión estructura también es de nivel alto en ambas. En la dimensión relaciones en ambas predomina una percepción de nivel regular. En la dimensión recompensa en ambas es de nivel de regular. En la dimensión identidad, en la institución de gestión por convenio casi todos los docentes se identifican con su institución, y en la institución pública la mitad es de nivel regular y la otra mitad de nivel alto (Fustamante, 2019).

Otra investigación realizada en Lima-Perú, encontró que, tras haberse detectado un problema manifestado como débil clima organizacional, con bajo desempeño docente, se formuló un plan de mejoramiento de la percepción de los docentes sobre el ambiente de trabajo. El propósito fue fortalecer el liderazgo, para estimular actividades y actitudes de buen clima organizacional (Parione, 2018).

Y otra investigación realizada en Iquitos-Perú, encontró un nivel medio o moderado de clima organizacional. En la dimensión involucramiento laboral, sucede con compromiso para superar obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. En la dimensión supervisión, favorece

los resultados esperados conforme los planes estratégicos, confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales. En la dimensión comunicación, se percibe fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales, con expresión de necesidades y motivación de logro. En la dimensión condiciones laborales, se practica relaciones laborales favorables con infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. En la dimensión autorrealización, se favorece el desarrollo personal y profesional. Su intención es valorar las competencias y cubrir mayores expectativas laborales (Pérez y Rivera, 2015).

Tabla 2 *Resumen antecedentes nacionales*

(Fustamante, 2019)	(Parione, 2018)	(Pérez y Rivera, 2015)
Encontró que existe clima organizacional de nivel alto en ambas instituciones.	Se encontró débil clima organizacional, con bajo desempeño docente.	Encontró un nivel medio o moderado de clima organizacional.

Concepto de clima Organizacional

Por otro lado, el clima simboliza la personalidad de una organización y se entiende como la percepción que los trabajadores tienen de su organización y que interviene en el desempeño de la misma (Hernandez y Rojas, 2011).

El clima organizacional empieza a ser estudiado por el autor Elton Mayo, al sugerir a los gerentes que den un trato diferenciado a aspectos como: motivación, satisfacción, frustración y liderazgo, para demostrar el aprecio a sus trabajadores y que las organizaciones son sistemas sociales, donde el trabajador es el resultado de la interacción entre su persona y el entorno laboral, lo cual ayuda a comprender la conducta humana y el concepto de clima, que surge de la interacción entre trabajadores y su medio (Orbegozo, 2010).

Asimismo, el clima organizacional suele ser visto como un componente del sistema organizacional, que genera motivaciones que se traducen en un comportamiento con efectos sobre la organización en términos de productividad, satisfacción, rotación (Goncalves, 2010).

Del mismo modo, el clima organizacional surge como percepción de los trabajadores sobre diversas variables: (1) variables del ambiente físico (espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias). (2) variables estructurales (tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección). (3) variables de ambiente social (compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones). (4) variables personales (aptitudes, motivaciones, expectativas). (5) variables propias del comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés) (Rodríguez, 2005).

Igualmente, el clima representa las características del entorno laboral, las cuales son vistas por los trabajadores como repercusiones en el comportamiento laboral tanto individual como grupal, en un momento o varios momentos, en un área o varias áreas de trabajo (Sandoval, 2004).

En consecuencia, el concepto aplicado en esta tesis es del autor Rodríguez (2005) quien afirma que el clima organizacional surge de las percepciones habituales de los

trabajadores de la organización respecto al trabajo en enlace con el ambiente físico y las relaciones interpersonales laborales.

Tabla 3 *Resumen de conceptos sobre clima organizacional*

Hernández y Rojas (2011)	Orbegozo (2010)	Goncalves (2010)	Rodríguez (2005)	Sandoval (2004)
El clima simboliza la personalidad de una organización y se entiende como la percepción que los trabajadores tienen de su organización y que interviene en	El concepto de clima surge de la interacción entre trabajadores y su medio.	El clima organizacional suele ser visto como un componente del sistema organizacional, que genera motivaciones que se traducen en un comportamiento con efectos sobre la organización en	El clima organizacional surge como percepción de los trabajadores sobre diversas variables: (1) variables del ambiente físico. (2) variables estructurales. (3) variables de ambiente social. (4) variables personales. (5)	El clima representa las características del entorno laboral, las cuales son vistas por los trabajadores como repercusiones en el comportamiento laboral tanto individual como grupal, en un

<p>el desempeño de la misma.</p>		<p>términos de productividad, satisfacción, rotación</p>	<p>variables propias del comportamiento organizacional.</p>	<p>momento o varios momentos, en un área o varias áreas de trabajo.</p>
--	--	--	---	---

Dimensiones clima organizacional

Los componentes o dimensiones del clima organizacional son: aspecto individual, grupo e intergrupar, motivación, liderazgo. Ellos conjuntamente con la estructura de la organización y los procesos organizacionales, determinan el rendimiento individual, de grupo y de la organización (Ramos, 2012).

Otras dimensiones consideradas en el concepto clima organizacional son: Condiciones económicas, Estilo de liderazgo, Políticas organizacionales, Valores gerenciales, Estructura organizacional, Características de los miembros, Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Condiciones favorables de trabajo, Colegas que brinden apoyo, Compatibilidad entre la personalidad y el puesto (Rodríguez, 2005).

Las dimensiones de clima organizacional son: (1) Estructura (percepción acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo). (2) Responsabilidad (sentimiento acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. (3) Recompensa (percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. (4) Desafío (sentimiento sobre la organización de los desafíos que impone el trabajo. (5) Relaciones (percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados. (6) Cooperación (sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. (7) Estándares (percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. (8) Conflictos (sentimiento sobre si se aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. (9) Identidad (sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo) (Martinez, 2002).

Es así que, el autor de la presente tesis considera que el clima está constituido por varios elementos o dimensiones que son significativos principalmente al momento de medirlo. Razón por la cual en esta tesis se aplicó las dimensiones del autor Rodríguez (2005).

Tabla 4 *Resumen de dimensiones sobre clima organizacional*

Ramos (2012)	Rodríguez (2005)	Martínez (2002)
Los componentes o dimensiones del clima organizacional son: aspecto individual, grupo e intergrupar, motivación, liderazgo. Ellos conjuntamente con la estructura de la organización y	Las dimensiones consideradas en el concepto clima organizacional son: Condiciones económicas, Estilo de liderazgo, Políticas organizacionales, Valores gerenciales, Estructura organizacional, Características de	(1) Estructura (percepción acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo). (2) Responsabilidad (sentimiento acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. (3) Recompensa (percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. (4) Desafío (sentimiento sobre la organización de los desafíos que

<p>los procesos organizacionales, determinan el rendimiento individual, de grupo y de la organización</p>	<p>los miembros, Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Condiciones favorables de trabajo, Colegas que brinden apoyo, Compatibilidad entre la personalidad y el puesto</p>	<p>impone el trabajo. (5) Relaciones (percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados. (6) Cooperación (sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. (7) Estándares (percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. (8) Conflictos (sentimiento sobre si se aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. (9) Identidad (sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo).</p>
---	--	--

Organización en estudio: Senati

SENATI es una entidad fundada a decisión de la Sociedad Nacional de Industrias, con el propósito de ofrecer a jóvenes la posibilidad de lograr habilitación profesional en trabajos industriales, instalaciones, reparaciones y mantenimiento en toda actividad económica y también para labores en instalaciones, reparaciones y mantenimiento para cualquier otra actividad económica (Senati, 2021).

Sus valores institucionales son:

- 1) Integridad:** hacer lo correcto en cualquier circunstancia.
- 2) Compromiso:** responsabilidad para cumplir profesionalmente con lo ofrecido.
- 3) Innovación y Creatividad:** actitud proactiva al cambio y capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, orientados a soluciones que agreguen valor.
- 4) Servicio:** actitud de colaboración permanente con los clientes internos y externos, teniendo siempre presente la responsabilidad social de la institución.
- 5) Disciplina:** capacidad de actuar ordenadamente para conseguir un objetivo deseado (Senati, 2021).

Ofrece doce (12) especialidades: Agroindustrias, Administración de Empresas, Artes gráficas, Confecciones, Electrotecnia, Hotelería y turismo, Industrias alimentarias, Informática, Mecánica automotriz, Metalmecánica, Tecnologías ambientales, Textil. Senati también ofrece siete tipos de servicios para empresas, tales como: Asesoría y Consultoría, Fabricación y Ensayos, Unidad de servicios empresariales, Bolsa de trabajo, Patrocine alumnos, Centro Tecnológico de Textiles y Confecciones (CTTC), Centro de Tecnologías Ambientales (CTA). Adicionalmente ofrece estudios de mayor nivel como: Máster Internacional en Ingeniería y Gestión de Operaciones Industriales, con duración de 12 meses, a cargo de Escuela de Postgrado Tecnológico del Senati. Máster internacional en ingeniería de plantas y proyectos industriales, con duración de 18 meses, a cargo de Escuela de Postgrado Tecnológico del Senati y con certificación Internacional adicional expedida por la fundación Politécnica de Cataluña-España. Asimismo, ofrece cursos como: Especialista en CCNA Routing and Switching V60. Fundamentos de ensayos textiles y etiquetado de prendas de vestir. Estadística básica y sus aplicaciones en el marco de la norma ISO/IEC 17025. Taller de atención al cliente. Validación de métodos analíticos fisicoquímicos según la

norma ISO/IEC 17025. Diseño de fibras y tejidos. Expresión e interpretación creativa en diseño de modas. Gestión de color aplicado la industria textil. Etiquetado de prendas de vestir y ropa de hogar (Senati, 2021).

Hallazgos significativos en fiabilidad

Tenemos un indicador de Cronbach muy alto de 0.981 que corresponde a la categoría de excelente, lo que equivale a decir que las preguntas del cuestionario están adecuadamente redactadas y se puede llegar a conclusiones confiables.

Los cuestionarios gozan de fiabilidad ya que el indicador alfa de Cronbach posee nivel de excelente, con lo cual está midiendo de forma natural la consistencia interna de ambos. (Celina y Campo-Arias, 2005)

Dicho indicador discute lo siguiente: indicador mayor a 0.9 es excelente, mayor a 0.8 es bueno, mayor a 0.7 es aceptable, mayor a 0.6 es cuestionable y menor a 0.6 es pobre e inaceptable. (Frías, 2014)

El alfa de Cronbach permite conocer la fiabilidad de una escala o test sin revelar la calidad analítica ni la calidad de los datos; igualmente, a mayor longitud del test, mayor es el alfa obtenido como sucede en esta tesis con 40 items (Ruiz, 2021)

Tabla 5 *Ficha técnica de la encuesta/cuestionario*

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Obtener información sobre clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes en SENATI Sechura.			
1. DISEÑO MUESTRAL MUESTREO	2. TRABAJO DE CAMPO	3. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN:	4. ANÁLISIS DE DATOS:
1.1. POBLACIÓN: Hombres y mujeres	2.1. PERIODO DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO: Del 6 al 24 de junio del año 2022	3.1. TÉCNICA E INSTRUMENTO: Técnica encuesta. Instrumento: Cuestionario estructurado N° 1 para estudiantes	4.1. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS Alfa de Cronbach y medidas de tendencia central (media, porcentajes).
1.2. MUESTRA: 176 personas con predisposición para responder.	2.2. LUGAR DE APLICACIÓN: Patio de la sede.	3.2. MATERIAL AUXILIAR: Cámara fotográfica	4.2. PROGRAMAS INFORMÁTICOS: SPSS versión 22

<p>1.3. ERROR PERMITIDO:</p> <p>+ - 5%</p>	<p>2.3. HORARIO DE APLICACIÓN:</p> <p>Entre 10:00 y 18:00 horas.</p>		
<p>1.4. NIVEL DE CONFIANZA:</p> <p>95%</p>	<p>2.4. SUPERVISIÓN:</p> <p>100% de la muestra, personalmente y por teléfono.</p>		
<p>1.5. COBERTURA:</p> <p>Estudiantes de SENATI</p> <p>Sechura</p>			
<p>1.6. REPRESENTATIVIDAD:</p> <p>95%</p>			
<p>1.7. SEGMENTACIÓN:</p> <p>Estudiantes que pueden responder.</p>			
<p>1.8. PROCEDIMIENTO DE MUESTREO:</p> <p>Predisposición para responder.</p>			

Tabla 6 nivel de clima organizacional

Variable 1: Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo nivel de clima organizacional	26	14,8
Bajo nivel de clima organizacional	24	13,6
Moderado nivel de clima organizacional	57	32,4
Alto nivel de clima organizacional	47	26,7
Muy alto nivel de clima organizacional	22	12,5
Total:	176	100,0

Existe un nivel de clima organizacional moderado con tendencia a alto (32.4%)

Tabla 7 nivel de clima organizacional, por dimensión

Item	N°	Media	Desviación estándar
Dimensión 1: condiciones económicas	176	3,3239	1,14777
Dimensión 2: estilo de liderazgo	176	3,0114	1,17589
Dimensión 3: políticas organizacionales	176	3,1250	1,32934
Dimensión 4: valores gerenciales	176	3,1364	1,12815
Dimensión 5: estructura organizacional	176	3,1193	1,12756

Dimensión 6: características de los miembros	176	3,0511	1,22949
Dimensión 7: reto del trabajo	176	3,0170	1,26705
Dimensión 8: sistema de recompensas justas	176	2,9375	1,27909
Variable 1: Clima organizacional	176	3,09	1,223

Existe un nivel de clima organizacional alto (media=3.09), sobresaliendo como las que más han aportado para dicho resultado las dimensiones: condiciones económicas (media=3.3239), valores gerenciales (media=3.1364) y políticas organizacionales (media=3.1250)

Corresponde a la gerencia incorporar mejoras en las dimensiones que menos han aportado y que son: sistema de recompensas justas (media=2.9375), estilo de liderazgo (media=3.0114) y reto del trabajo (media=3.0170).

Tabla 8 *nivel de factores organizacionales*

Factores organizacionales	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Muy bajo nivel de factores organizacionales	7	4,0
Bajo nivel de factores organizacionales	40	22,7

Moderado nivel de factores organizacionales	54	30,7
Alto nivel de factores organizacionales	53	30,1
Muy alto nivel de factores organizacionales	22	12,5
Total:	176	100,0

Existe un nivel de factores organizacionales moderado con tendencia a alto (30.7%)

Tabla 9 nivel de factores organizacionales por dimensión

Dimensiones	N°	Media	Desviación estándar
Dimensión 1: condiciones económicas	176	3,3239	1,14777
Dimensión 2: estilo de liderazgo	176	3,0114	1,17589
Dimensión 3: políticas organizacionales	176	3,1250	1,32934
Dimensión 4: valores gerenciales	176	3,1364	1,12815
Dimensión 5: estructura organizacional	176	3,1193	1,12756

Dimensión 6: características de los miembros	176	3,0511	1,22949
Factores organizacionales	176	3,2443	1,06501

Existe un nivel de factores organizacionales moderado con tendencia a alto (media=3.2443%) debido a las dimensiones que más han aportado y son: condiciones económicas (media=3.3239) y valores gerenciales (media=3.1364)

Es recomendable que la gerencia incorpore mejore en las dimensiones que menos han aportado y son: estilo de liderazgo (Media=3.0114) y características de los miembros (media=3.0511).

Tabla 5 *nivel de factores individuales*

Factores individuales	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Muy bajo nivel de factores individuales	26	14,8
Bajo nivel de factores individuales	22	12,5
Moderado nivel de factores individuales	49	27,8
Alto nivel de factores individuales	57	32,4

Muy alto nivel de factores individuales	22	12,5
Total:	176	100,0

Existe un nivel de factores individuales alto (32.4%)

Tabla 11 *nivel de factores individuales por dimensión*

Dimensiones	N°	Media	Desviación estándar
Dimensión 7: habilidades para el trabajo	176	3,0170	1,26705
Dimensión 8: afinidad entre persona y puesto	176	2,9375	1,27909
Factores individuales	176	3,1534	1,23487

Existe un nivel de factores individuales moderado con tendencia a alto (media=3.1534%) debido a la dimensión que más ha aportado y es: habilidades para el trabajo (media=3.0170).

Es recomendable que la gerencia incorpore mejor en la dimensión que menos ha aportado y es: afinidad entre persona y puesto (media=2.9375)

Tabla 12 *Clima organizacional según género*

Variable 1: Clima organizacional	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Muy bajo nivel de clima organizacional	24	2	26
	17,9%	4,8%	14,8%
Bajo nivel de clima organizacional	17	7	24
	12,7%	16,7%	13,6%
Moderado nivel de clima organizacional	47	10	57
	35,1%	23,8%	32,4%
Alto nivel de clima organizacional	30	17	47
	22,4%	40,5%	26,7%
Muy alto nivel de clima organizacional	16	6	22
	11,9%	14,3%	12,5%
Total:	134	42	176
	100,0	100,0	100,0
	%	%	%

Existe un nivel de clima organizacional moderado (32.4%). Entre los varones sobresale el nivel moderado (35.1%), mientras que en mujeres sobresale el nivel alto, según porcentaje de columna (40.5%)

Tabla 6 *Clima organizacional según edad*

Variable 1: Clima organizacional	Edad		Total
	Adulto (hasta 60 años)	Adulto mayor (más de 60 años)	
Muy bajo nivel de clima organizacional	22	4	26
	13,0%	57,1%	14,8%
Bajo nivel de clima organizacional	24	0	24
	14,2%	0,0%	13,6%
Moderado nivel de clima organizacional	54	3	57
	32,0%	42,9%	32,4%
Alto nivel de clima organizacional	47	0	47
	27,8%	0,0%	26,7%
Muy alto nivel de clima organizacional	22	0	22
	13,0%	0,0%	12,5%
Total:	169	7	176
	100,0%	100,0%	100,0%

Existe un nivel de clima organizacional moderado (32.4%). Entre los adultos sobresale el nivel moderado (32.0%), mientras que en adultos mayores sobresale el nivel muy bajo, según porcentaje de columna (57.1%)

Tabla 14 *Clima organizacional según semestre*

Variable 1: Clima organizacional	Semestre				Total
	II	III	V	VI	
Muy bajo nivel de clima organizacional	0	7	15	4	26
	0,0%	13,7%	24,2%	13,8%	14,8%
Bajo nivel de clima organizacional	0	7	11	6	24
	0,0%	13,7%	17,7%	20,7%	13,6%
Moderado nivel de clima organizacional	24	19	8	6	57
	70,6%	37,3%	12,9%	20,7%	32,4%
Alto nivel de clima organizacional	10	13	16	8	47
	29,4%	25,5%	25,8%	27,6%	26,7%
Muy alto nivel de clima organizacional	0	5	12	5	22
	0,0%	9,8%	19,4%	17,2%	12,5%
Total:	34	51	62	29	176
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%	%	%	%	%

Existe un nivel de clima organizacional moderado (32.4%).

Para los alumnos del semestre II sobresale el nivel moderado (70.6%); mientras que para los del semestre III sobresale el nivel moderado (37.3%); para los del semestre V sobresale el nivel alto (25.8%) y, para los del semestre

VI sobresale el nivel alto (27.6%), según porcentaje de columna. Para los alumnos más jóvenes el nivel es moderado y para los más antiguos es alto.

El objetivo general fue determinar la caracterización del clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes en SENATI Sechura, año 2021 (OBJETIVO).

Se encontró que, existe un nivel de clima organizacional alto, debido al aporte de tres dimensiones o aspectos que son: condiciones económicas, valores gerenciales y políticas organizacionales (RESULTADOS).

Los aspectos o factores organizacionales han aportado más en la generación de un alto nivel de clima organizacional. Sin embargo, corresponde a la gerencia incorporar mejoras en las dimensiones o factores que menos han aportado y que son: sistema de recompensas justas, estilo de liderazgo y reto del trabajo (INTERPRETACIÓN).

Los resultados de la presente investigación son similares a los de autores internacionales Quiñonez, Pérez, Campos y Cuéllar (2015) quienes encontraron que la mayoría de los

trabajadores perciben muy alto de clima organizacional, sobresaliendo que todos ellos tienen menos de 1 año trabajando. Del mismo modo, con los autores Piñón, Velásquez, Ramírez y Vásquez (2016) para quienes las dimensiones que más han aportado son: identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura sobresalieron respecto a oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral, equipos, distribución de personas y material.

Los resultados de esta tesis también son similares a los autores Pérez y Rivera (2015) quienes encontraron un nivel medio o moderado de clima organizacional.

A su vez, los resultados han permitido verificar la concordancia con la base teórica del autor Rodríguez (2005) quien argumenta que el clima organizacional surge como percepción de los trabajadores sobre diversas variables: (1) variables del ambiente físico. (2) variables estructurales. (3) variables de ambiente social. (4) variables personales. (5) variables propias del comportamiento organizacional. Esta tesis encontró que la variable clima organizacional también es válida como el reflejo de las

percepciones de los usuarios o alumnos ya que forman parte de los grupos de interés que conforman la entidad.

En consecuencia, corresponde a la gerencia tomar decisiones orientadas a incorporar mejoras en las dimensiones o factores o atributos que pudieran mejorar el clima organizacional manifestado como un ambiente agradable que beneficia a trabajadores y usuarios.

Además, esta tesis sirve como referencia o antecedente bibliográfico de investigaciones futuras, y de esta manera generar una buena práctica de escuchar tanto la voz del mercado (usuarios) como la voz del proceso (trabajadores) y orientar los esfuerzos colectivos a ofrecer bienestar armonioso a la sociedad.

Se ha determinado la caracterización de la variable clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes en SENATI Sechura, año 2021. Se verificó que existe un nivel de clima organizacional moderado, destacándose que entre los varones sobresale el nivel moderado, mientras que en mujeres sobresale el nivel alto; en el mismo sentido, entre los adultos sobresale el nivel moderado, mientras que en adultos mayores sobresale el nivel muy bajo. En tanto

que, para los alumnos jóvenes matriculados en los semestres II y III sobresale el nivel moderado; mientras que para los más antiguos matriculados en los semestres V y VI sobresale el nivel alto. Conforme avanzan en los estudios, la percepción de los usuarios o estudiantes va mejorando.

Se ha establecido la caracterización de los factores organizacionales en SENATI Sechura, año 2021. Se encontró que, existe un nivel de factores organizacionales moderado con tendencia a alto debido al aporte de dos dimensiones que son las condiciones económicas y los valores gerenciales. Los usuarios o estudiantes valoran mucho que los trabajadores trabajen en forma agradable en virtud de recibir un buen trato gerencial.

Se ha determinado la caracterización de los factores individuales en SENATI Sechura, año 2021. Se encontró que, existe un nivel de factores individuales moderado con tendencia a alto debido al mayor aporte de la dimensión referida a las habilidades para el trabajo. Los usuarios o estudiantes valoran mucho las habilidades de los trabajadores.

Referencias

- Celina Oviedo , H., & Campo-Arias, A. (2005).
Aproximación al uso del coeficiente alfa de
Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 7.
- Colegio de Licenciados en Administración. (2018).
*Código de ética profesional del Licenciado en
Administración*. Obtenido de Corlad Tacna:
[http://www.corladtacna.com.pe/archivos/docum
entos/codigo_de_etica.pdf](http://www.corladtacna.com.pe/archivos/documentos/codigo_de_etica.pdf)
- Cuenca Herrera, W., Jaramillo Vargas, M. I., Zhapa
Amay, A., Ríos Zaruna, J. L., & Benitez
Chiriboga, J. E. (2021). Caracterización del
clima organizacional: caso Instituto Tecnológico
Superior "Ismael Pérez Pazmiño", ISTIPP.
Dominio de las ciencias, 610-628.
- DeConceptos.com. (2015). *Concepto de propuesta*.
Recuperado el 31 de Julio de 2015, de
[http://deconceptos.com/ciencias-
juridicas/propuesta](http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/propuesta)
- Fernández Nogales, Á. (2004). *Investigación y técnicas
de mercado*. Madrid-España: Editorial ESIC.
- Frías Navarro, D. (2014). *Universidad de Valencia*.
Obtenido de Análisis de fiabilidad. Alfa de

Cronbach:

<https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

- Fustamante Pérez, W. M. (2019). *Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla-Callao, desde la perspectiva docente*. Callao-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola - Maestría en Educación.
- Goncalves, A. (2010). *Fundamentos del clima organizacional*.
- Hernandez Garcia, V., & Rojas, M. F. (2011). *Propuesta de creacion de un instrumento de medicion de clima organizacional para una industria farmaceutica*. Santiago de Cali.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Martinez Flores, L. G. (2002). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa del sector comercial en sus instalaciones de Monterrey*. Monterrey, Mexico.
- Orbegozo Galarza, A. (2010). *Problemas Teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión*. Trujillo-Perú.

- Parione Nalda, K. G. (2018). *Plan de mejora del clima organizacional en una institución educativa particular Lima - 2018*. Lima-Perú: Universidad Norbert Wiener.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos-Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - Maestría en Gestión Empresarial.
- Piñón Ramírez, A. G., Velásquez Sánchez, R. M., Ramírez Castillo, E. A., & Vásquez Arango, M. D. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 5, núm. 10, 1-18.
- Quiñonez Tapia, F., Pérez Avalos, Y., Campos Sánchez, R., & Cuéllar Hernández, H. (2015). *Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana*. Colombia: Revista colombiana de salud ocupacional.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Bogota, Colombia.

- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional - 6ta. edición*. México: Ed. Alfa Omega.
- Ruiz Mitjana, L. (2021). *Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Tabasco.
- Senati. (25 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.senati.edu.pe/nosotros/historia>
- Universidad Nacional de Piura. (2018). *Código de ética para la investigación en la Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <http://www.unp.edu.pe/licenciamiento/codeticavriunp.pdf>
- Vara Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa, un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres.

