
CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA MARGEN IZQUIERDA DE LA ZONA RURAL DE LORICA, COLOMBIA



Work environment in the Educational Institutions of the Left Bank of the Rural Area of Lorica, Colombia

Solano Galavis, Katty Milena; Gutiérrez Gutiérrez, Ronald Ariel

Katty Milena Solano Galavis

Institución Educativa José Isabel González, Educación,, Colombia

Ronald Ariel Gutiérrez Gutiérrez

ronald13gutierrez.rg@gmail.com

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Revista FAECO sapiens

Universidad de Panamá, Panamá

ISSN: 2644-3821

Periodicidad: Semestral

vol. 5, núm. 1, 2022

faecosapiens@gmail.com

Recepción: 02 Agosto 2021

Aprobación: 15 Noviembre 2021

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212865014/>

Resumen: El presente trabajo de investigación tiene como finalidad medir el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Margen Izquierda de la Zona Rural de Lorica, Colombia. Se construyó un instrumento de recolección de datos a partir de la revisión de trabajos investigativos, el mismo consta de 62 ítems, fue sometido a un análisis de fiabilidad a través de la prueba estadística Alpha de Cronbach y dio como resultado un coeficiente de 0.958, esto indica una magnitud muy alta de confiabilidad. Para la medición se determinaron 9 dimensiones, en las cuales se obtuvo una puntuación promedio, entre ellas están: Trabajo Personal:4.86, Orgullo de Pertenencia: 4.76, Administración: 4.37, Trabajo en Equipo: 3.31, Supervisión:4.47, Comunicación:4.48, Capacitación y Desarrollo: 2.68, Ambiente Físico y Cultural:2.50, y Promoción:3.93. La población estuvo compuesta por 237 personas, de la cual se obtuvo una muestra de 127 participantes y se utilizó el muestreo probabilístico estratificado para determinar la cantidad de personas a entrevistar por Institución Educativa. Se calcularon estadísticas descriptivas y se aplicó el coeficiente de correlación Spearman para medir el grado de relación entre las dimensiones analizadas, utilizando un nivel de significancia bilateral de 0.0.1. Se concluye que si existe relación significativa entre las dimensiones.

Palabras clave: Clima Organizacional, Trabajo en Equipo, Comunicación.

Abstract: The purpose of this research work is to measure the organizational climate in the Educational Institutions of the Left Bank of the Rural Zone of Lorica, Colombia. A data collection instrument was constructed from the review of research papers, it consists of 62 items, it was subjected to a reliability analysis through Cronbach's Alpha statistical test and resulted in a coefficient of 0.958, this indicates a very high magnitude of reliability. For the measurement, 9 dimensions were determined, in which an average score was obtained, among them are: Personal Work: 4.86, Pride of Belonging: 4.76, Administration: 4.37, Teamwork: 3.31, Supervision: 4.47, Communication: 4.48, Training and Development: 2.68, Physical and Cultural Environment: 2.50, and Promotion: 3.93. The population consisted of 237 people, from which a sample of 127 participants was obtained and stratified probability sampling was used to determine the number of people to

interview per Educational Institution. Descriptive statistics were calculated and the Spearman correlation coefficient was applied to measure the degree of relationship between the analyzed dimensions, using a bilateral significance level of 0.0.1. It is concluded that if there is a significant relationship between the dimensions.

Keywords: Organizational Climate, Teamwork, Communication.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo busca dar a conocer el concepto de clima laboral y sus aplicaciones en el contexto educativo. En tal sentido, (Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012), mencionan que Toro (1992) plantea que el clima laboral es una percepción que los miembros de una organización configuran de acuerdo a la realidad de su trabajo, basada en las características, interacciones, valoraciones y condiciones de trabajo que la misma ofrece.

Por otro lado, (Navarro, 2018) ofrece una concepción de clima laboral, basada en lo descrito por González y Parera (2005), quienes consolidan el concepto del mismo como una sumatoria de factores entre los que se encuentran: “los estilos de dirección, los sistemas de recompensa, la comunicación, la supervisión, la toma de decisiones, la solución de problemas y otros” (p.17). En concordancia con la definición desarrollada por Stoner et al., (1996), el estilo de liderazgo debe basarse en el desarrollo del potencial del equipo, toda vez que el talento humano es el activo más importante de una organización, se debe procurar el desarrollo de un clima organizacional óptimo, que maximice la satisfacción y el rendimiento de los subordinados, de forma que se establezcan interacciones y actitudes positivas en el equipo de trabajo que conlleven a la optimización de los procesos y a la consecución de la efectividad del sistema de la organización.

La manera como los subordinados perciben el clima laboral está relacionada ampliamente con la forma en cómo sus superiores ejercen la dirección, este aspecto puede influenciar de forma positiva o negativa las relaciones del equipo de trabajo, la motivación de sus integrantes (el activo más valioso de la organización) y por ende su productividad.

Para la medición del clima organizacional en las I.E de la Margen Izquierda de la Zona Rural de Loricá, se utilizaron las dimensiones establecidas en la Encuesta de Clima Laboral del Dr. Jaime Valenzuela, ya que esta ha sido utilizada en la medición del clima organizacional de instituciones educativas, en trabajos como los de (Ortega, 2004) y (Plácido, 2018). Esta encuesta mide la variable clima laboral en relación a: trabajo personal, orgullo de pertenencia, administración, trabajo en equipo, supervisión, comunicación, capacitación y desarrollo, ambiente físico y cultural, y promoción.

Trabajo personal: Este aspecto es llamado por Litwin y Stringer como: Responsabilidad individual y descrito como el sentimiento de autonomía del trabajador en la realización de su labor. (Sandoval, 2004). Es decir, el grado de libertad que posee el docente y la capacidad de toma de decisiones del mismo en los aspectos relacionados a la ejecución de su labor, esto está íntimamente ligado a la rigidez de la organización.

Orgullo de pertenencia: Esta dimensión se refiere al nivel de agrado que siente el trabajador de estar vinculado a la institución, al grado en el que el trabajador se encuentra identificado con los valores y objetivos de la misma y al disfrute que encuentre al ser parte del colectivo.

Trabajo en equipo: Hace referencia a el nivel de colaboración y cooperación entre los docentes de la institución, busca medir el apoyo que percibe un docente de su equipo de trabajo.

Supervisión: Mide la forma de controlar a los trabajadores, con el fin hacer uso racional de los factores productivos. Esta dimensión permitirá entender si se está ejerciendo una supervisión abusiva (hostilidad no física proveniente del superior) o si por el contrario la supervisión ejercida propicia un clima laboral agradable.

Comunicación: Es indispensable en las relaciones interpersonales y organizacionales. La comunicación es una importante herramienta de gestión que permite integrar y coordinar los procesos institucionales y al personal cuando es asertiva y empática, la eficiencia de esta contribuye a la creación de un buen clima laboral y al aumento de la productividad. Con esta dimensión se pretende medir la percepción de los docentes en cuanto a la eficiencia del proceso comunicativo en la institución donde laboran.

Capacitación y desarrollo: Esta dimensión aspira a medir la preocupación de la dirección acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal, las oportunidades que brinda para el desarrollo de destrezas y habilidades personales.

Ambiente físico y cultural: Hace referencia al ambiente humano y al ambiente físico (ubicación, diseño, iluminación, ventilación, ruido, entre otros aspectos del lugar de trabajo).

Promoción: Abarca lo referente a las políticas de promoción en la institución y la percepción de los empleados en cuanto a la proporcionalidad del esfuerzo y el reconocimiento recibido.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del instrumento se tomó en consideración el cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV), el cual fue elaborado y validado por (Bustamante, Lapo, & Grandón, 2016), con el fin de ser aplicado en hospitales de alta complejidad de Chile. De igual forma se utilizó la Encuesta de Clima Laboral (ECL) propuesta por el Dr. Jaime Valenzuela (2004) en el libro: de Evaluación de Instituciones Educativas, validado por (Confiablez de la Encuesta de Clima Laboral (ECL) del Dr. Jaime Ricardo Valenzuela González, aplicada a una Institución de Educación Superior Privada. .

Igualmente se utilizó para su elaboración, el Cuestionario de Medida Koys & Decottis (1991) adaptado por (Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, 2008). Adicionalmente, se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer (1968), empleado por (Paredes, 2018) en su tesis magistral, donde analiza el clima laboral del personal administrativo de la Universidad La Salle de Arequipa. Por último, también fue tomado en cuenta el cuestionario de Clima Laboral diseñado para la FAC (Fuerza Aérea Colombiana) analizado por (Rosero, Bermúdez, Gómez, García, & Reyes, 2012).

Se determinaron nueve dimensiones para la medición del clima organizacional, a saber: trabajo personal, orgullo de pertenencia, administración, trabajo en equipo, supervisión, comunicación, capacitación y desarrollo, ambiente físico y cultural, y promoción.

Para la medición de trabajo personal se estableció un total de 10 ítems, para los ítems 1,3, 9 y 10 se conservó la redacción positiva planteada en la Encuesta de Clima Laboral (ECL) propuesta por el Dr. Jaime Valenzuela (2004). El ítem 2 surge de la integración de

los reactivos 3 y 6 de la ECL del Dr. Valenzuela, mientras que los ítems 4, 5, 6, 7 y 8 fueron tomados del Cuestionario de Medida Koys & Decottis (1991) adaptado por (Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, 2008), se decidió conservar la totalidad de los ítems que en el cuestionario en mención se clasifican en la dimensión de autonomía, debido a que en el estudio se concluyó que si se prescinde de algunos ítems en esta dimensión baja la fiabilidad.

La dimensión orgullo de pertenencia consta de seis ítems numerados del 11 al 16, tomados de la ECL del Dr. Valenzuela, se decidió conservar la totalidad de ítems de la encuesta original para la medición, ya que “Esta sección se caracteriza por tener las mejores preguntas y las más fáciles de contestar” (González B., 2007)

Para la medición de la administración, se tomaron seis ítems del cuestionario de Litwin y Stringer (1968), utilizado por (Paredes, 2018) para el desarrollo de su tesis magistral titulada: Análisis Del Clima Laboral Del Personal Administrativo, Según El Modelo de Litwin y Stringer y Las Propuestas De Mejora: Caso Universidad La Salle Año 2018. Los ítems tomados del cuestionario, se redactaron de forma positiva, originalmente se clasifican en la dimensión de Estructura del cuestionario en mención, a través de estos se

pretende la medición de la percepción de los miembros de la institución en cuanto a los procedimientos burocráticos, en este cuestionario esta dimensión abarca los ítems del 17 al 22.

En cuanto a la dimensión de trabajo en equipo, para su medición se determinaron seis ítems los dos primeros (23 y 24) fueron tomados del Cuestionario de Medida Koys & Decottis (1991) adaptado por (Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, 2008); quien los clasifica en la dimensión de cohesión que permite medir la percepción de los trabajadores en cuanto a las relaciones dentro de la institución, mientras que los cuatro últimos (25, 26, 27 y 28) fueron tomados de la ECL del Dr. Valenzuela, se tomó la redacción positiva de estos reactivos.

En la medición de la supervisión se utilizaron 10 ítems, numerados del 29 al 38. Los primeros 8 ítems, fueron tomados de la ECL del Dr. Valenzuela, se tomó la totalidad de los reactivos de esta dimensión, ya que “la calidad de los reactivos en esta sección es muy buena” (González B. , 2007), se decidió conservar una redacción positiva de estos. El ítem 37 fue tomado del Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV) (Originalmente en este ítem pertenece al factor 3. Iniciativa participativa) elaborado y

aplicado por (Bustamante, Lapo, & Grandón, 2016) en su artículo: Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. Por último, el ítem 38 fue tomado del cuestionario de Clima Laboral diseñado para la FAC (fuerza aérea colombiana) analizado por (Rosero, Bermúdez, Gómez, García, & Reyes, 2012), originalmente este pertenecía a la escala de estilo de dirección.

Para la evaluación de la dimensión de comunicación el instrumento consta de nueve ítems (39 al 47), los ítems 40, 41, 42 y 47 fueron tomados de la ECL del Dr. Valenzuela, el ítem 43 fue tomado del Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV) (Originalmente en este ítem pertenece al factor 3. Iniciativa participativa) elaborado y aplicado por (Bustamante, Lapo, & Grandón, 2016), los ítems 44 y 45 se obtuvieron del cuestionario de Litwin y Stringer (1968), utilizado por (Paredes, 2018), mientras que el ítem 46 fue tomado del cuestionario de Clima Laboral diseñado para la FAC (fuerza aérea colombiana) analizado por (Rosero, Bermúdez, Gómez, García, & Reyes, 2012).

En el cuestionario elaborado la dimensión de capacitación y desarrollo, consta de seis ítems numerados del 48 al 53. Los tres primeros reactivos (48, 49 y 50) fueron tomados del Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV) (Originalmente en este ítem pertenece al factor 3. Iniciativa participativa) elaborado y aplicado por (Bustamante, Lapo, & Grandón, 2016), por otra parte, los tres últimos reactivos (51, 52 y 53) se obtuvieron de la ECL del Dr. Valenzuela.

La dimensión de ambiente físico y cultural, está compuesta por seis reactivos numerado del 54 al 59, tomados de la ECL del Dr. Valenzuela.

Para terminar, la medición de la dimensión promoción se hará a través de tres reactivos numerados del 60 al 62. Donde los reactivos 60 y 62 fueron tomados de la ECL del Dr. Valenzuela. Mientras que el ítem 61 fue tomado del Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV) (Originalmente en este ítem pertenece al factor 7. Organización y desempeño) elaborado y aplicado por (Bustamante, Lapo, & Grandón, 2016), esto con el fin de evaluar la percepción de los docentes en temas de promoción justa y equitativa, enfocado a la evaluación docente realizada por los rectores de las IE.

En la medición de las observaciones se utilizó una escala de likert, con el fin de evaluar el grado de conformidad de los docentes de las Instituciones Educativas Oficiales de la

Zona rural en la Margen Izquierda de Lorica – Córdoba, con respecto al clima organizacional. La escala consta de los siguientes criterios:

- 1= Totalmente en desacuerdo. 2=Relativamente en desacuerdo.
- 3=Indeciso (Ni de acuerdo ni en desacuerdo). 4= Relativamente de acuerdo.
- 5= Totalmente de acuerdo.

Confiabilidad del instrumento

Para obtener la confiabilidad del instrumento de medición se utilizó la prueba estadística no paramétrica conocida como el alfa de Cronbach, la cual arrojó los resultados que se presentan en la siguiente tabla:

TABLA NO 1
Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	No de elementos
0.958	0.959	62

Nota: Datos obtenidos de la validación del instrumento de clima laboral. Como se puede observar el coeficiente obtenido que fue de 0.958, se ubica entre el rango de 0.80 a 1.00 dentro de la matriz de correlaciones. Esto indica que el instrumento tiene una magnitud muy alta de confiabilidad.

Población y Muestra

Para el estudio se han tomado las sedes centrales de siete de las 18 instituciones educativas oficiales de la zona rural del municipio de Lorica. La investigación se centra en las IE de la margen izquierda, debido a que son zonas lejanas y de difícil acceso (es necesario atravesar el Río Sinú para llegar a las IE), es decir, cumplen con al menos uno de estos criterios:

1. 1. Que sea necesaria la utilización de dos o más medios de transporte para un desplazamiento hasta el perímetro urbano;
2. Que no existan vías de comunicación que permitan el tránsito motorizado durante la mayor parte del año lectivo;
3. Que la prestación del servicio público de transporte terrestre, fluvial o marítimo, tenga una sola frecuencia, ida o vuelta, diaria. (Decreto 1075. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, 2015)

TABLA NO 2
Características del personal que labora en diferentes Instituciones Educativas.

Variable	Descripción	Porcentaje
Género	Masculino	43.5%
	Femenino	56.5%
Edad	20-30	8.2%
	31-40	29.9%
	41-50	42.2%
	Más de 50	19.7%
Condición Laboral	Propiedad	76.9%
	Provisional	23.1%
Nivel en el que labora	Básica y media	61.2%
	Preescolar	4.8%
	Primaria	34.0%
Tiempo de servicio en labor docente	0-5 años	17.7%
	6-10 años	26.5%
	11-15 años	23.8%
	Más de 5 años	32.0%
Nivel de estudios	Normalista Superior	4.8%
	Magíster	22.4%
	Doctor	0.7%
	Profesional	72.1%

Nota: Elaboración propia a partir de las características del personal docente de las Instituciones Educativas En cuanto a género el 43.5% es masculino y el 56.5 es de género femenino, lo cual indica que el porcentaje de mujeres que laboran en estas instituciones educativas es mayor que el porcentaje de hombres. Los rangos de edades muestran un mayor porcentaje de 41-50 años:42.2%; le sigue de 31-40 años:29.9%; más de 50:19.7% y de 20-30 años: 8.2%. La condición laboral muestra mayor porcentaje en propiedad: 76.9% y provisional solo muestra el 23.1%. El nivel en que laboran los docentes son: Básica y media: 61.2% (porcentaje más alto); preescolar: 4.8% y primaria: 34.0%. El tiempo de servicio en labor docente es de: 0-5 años: 17.7%; 6-10 años: 26.5% (porcentaje mayor), 11-15 años:23.8% y más de 15 años:32.0%. El nivel de estudios muestra un mayor porcentaje en profesional: 72.1%, le sigue magíster con un 22.4%, Normalista superior: 4.8% y nivel de doctor: 0.7%.

TABLA NO 3
Población y muestra objeto de estudio

No	Institución Educativa	Población	Muestra estratificada
1.	José Isabel González	25	16
2.	Las Flores	35	22
3.	San Luis Campo Alegre	27	17
4.	La Unión	48	30
5.	San Anterito	26	16
6.	Candelaria Hacienda	27	17
7.	El Rodeo	49	29
	Total	237	147

Nota: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Instituciones Educativas

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula: $n = \frac{N \cdot k}{N}$ (1 - #)

Importar imagen $n = \frac{N \cdot k}{N} + \frac{N \cdot k}{N} (1 - #)$

Se utilizó la

$n = \frac{N \cdot k}{N} (1 - #)$

Importar imagen $n = \frac{N \cdot k}{N} + \frac{N \cdot k}{N} (1 - #)$

Se utilizó la muestra probabilística estratificada “en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (Hernández y Sampieri 2014, Pág. 81). Los estratos están compuestos por las Instituciones Educativas.

De una población de 237 administrativos, se necesita entrevistar a 147 de ellos.

De una población de 237 administrativos, se necesita entrevistar a 147 de ellos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

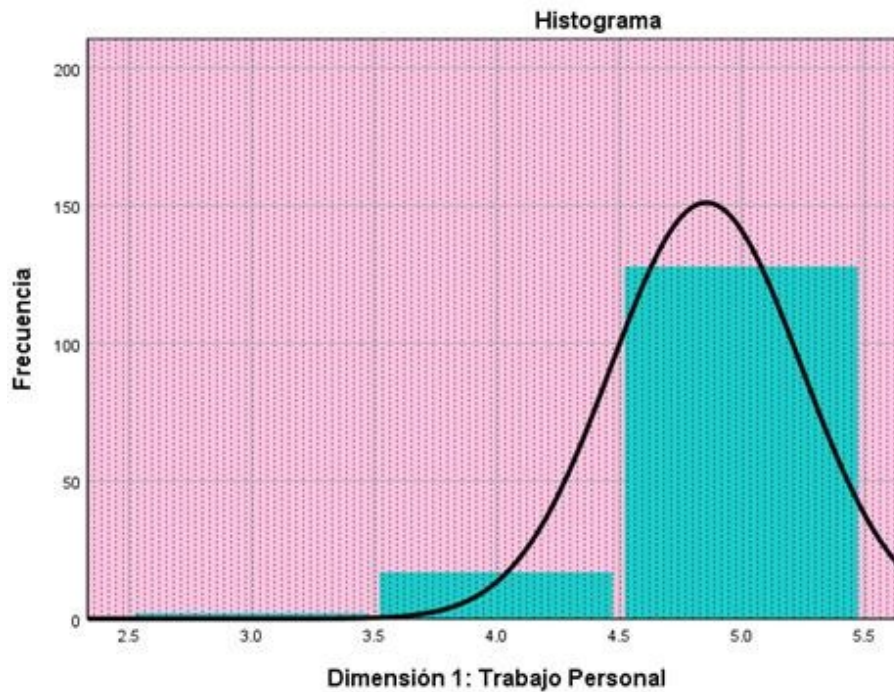


FIGURA NO 1
Dimensión: Trabajo Personal.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas

Media: 4.86; Desviación Estándar: 0.388; Varianza:0.151.

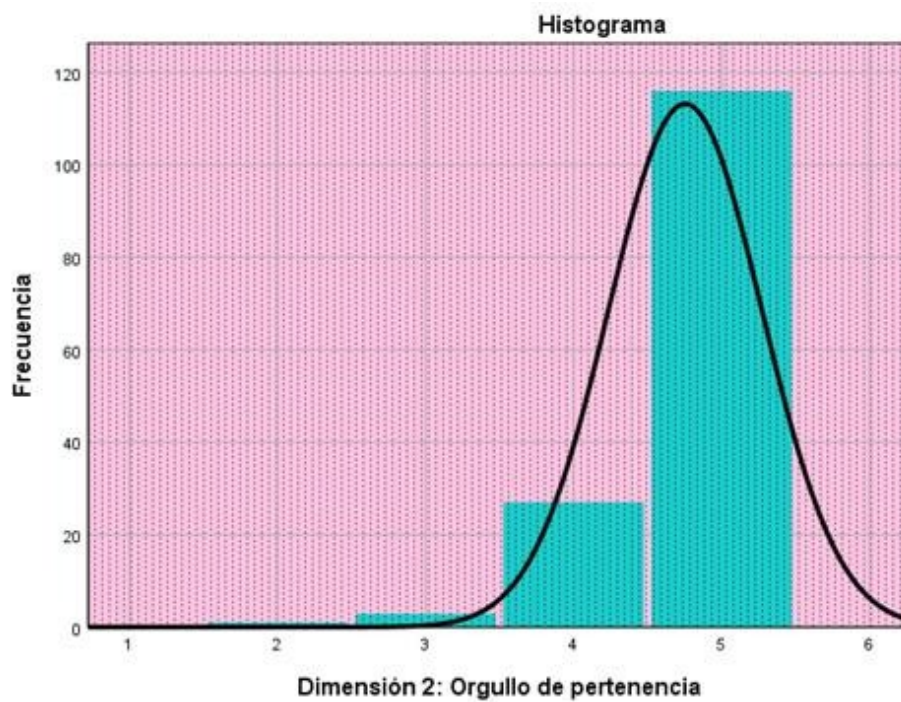


FIGURA NO.2
Dimensión: Orgullo de Pertenencia

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 4.76; Desviación Estándar: 0.518; Varianza:0.268.

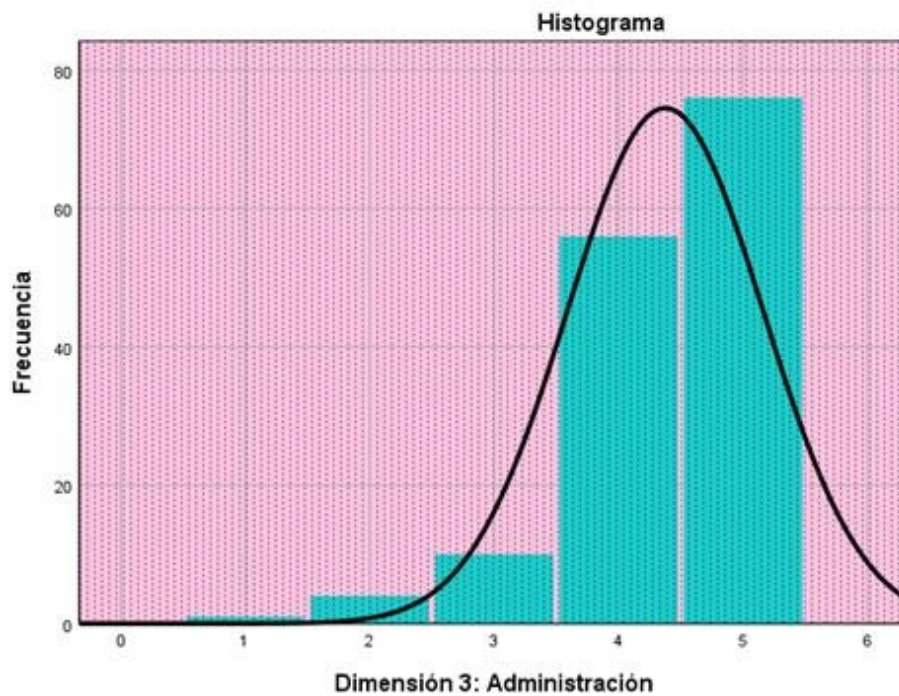


FIGURA NO 3
Dimensión: Administración

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 4.37; Desviación Estándar: 0.787; Varianza:0.619.

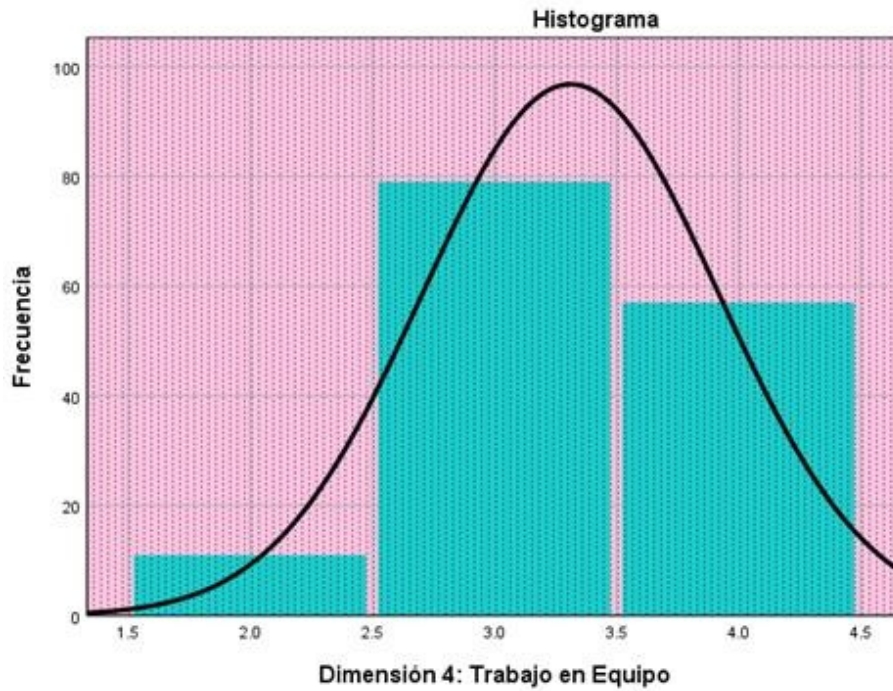


FIGURA NO 4
Dimensión: Trabajo en Equipo

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 3.31; Desviación Estándar: 0.606; Varianza:0.367.

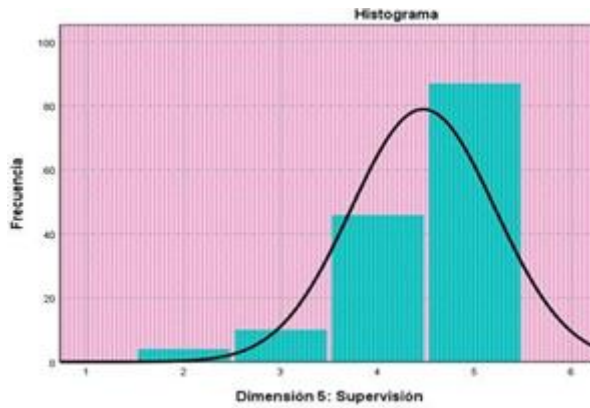


GRÁFICO NO 5
Dimensión: Supervisión

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas

Media: 3.447; Desviación Estándar: 0.743; Varianza:0.552

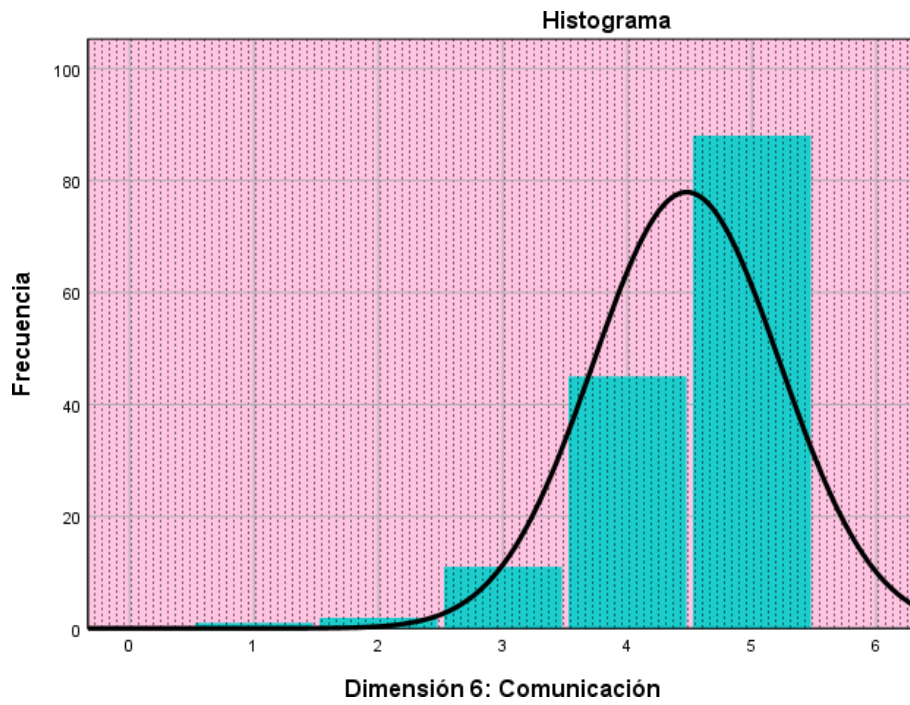


FIGURA NO 6
Dimensión: Comunicación

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 4.448; Desviación Estándar: 0.752; Varianza:0.566.

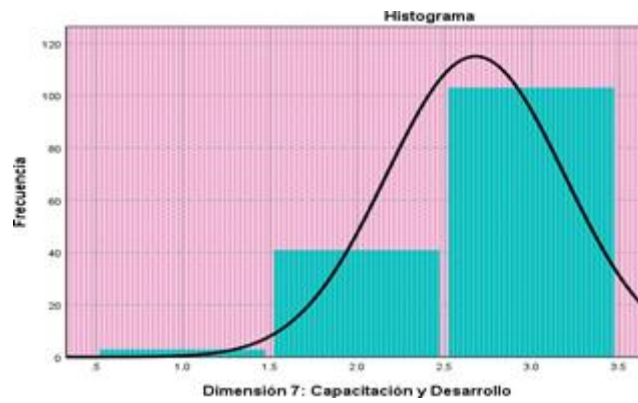
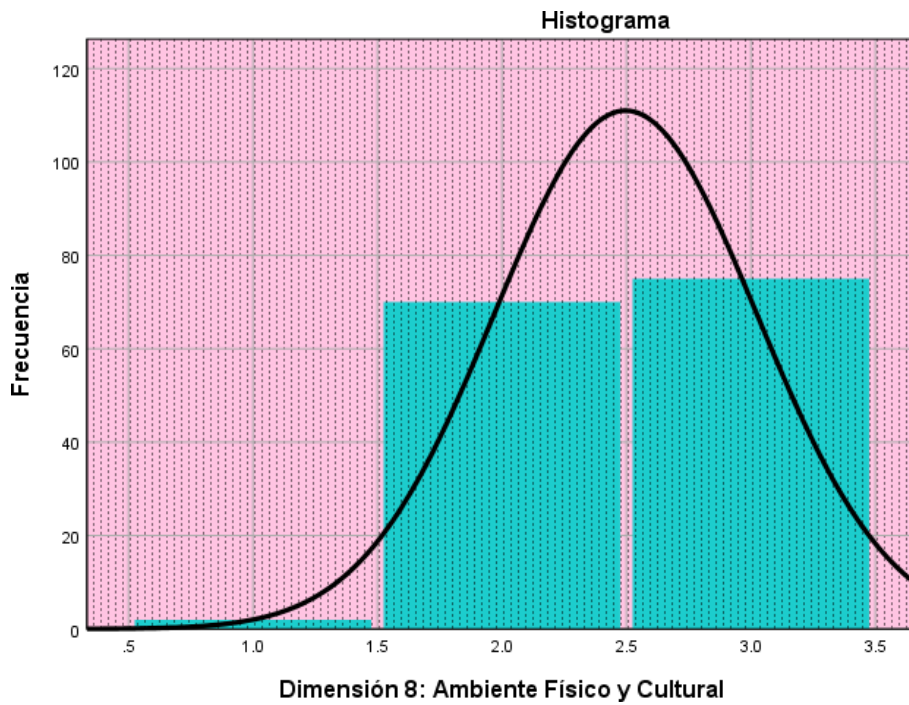


FIGURA NO 7
Dimensión: Capacitación y Desarrollo

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 2.68; Desviación Estándar: 0.51; Varianza:0.26.



Dimensión 8: Ambiente Físico y Cultural
FIGURA NO 8
Ambiente Físico y Cultural

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 2.5; Desviación Estándar: 0.528; Varianza:0.279.

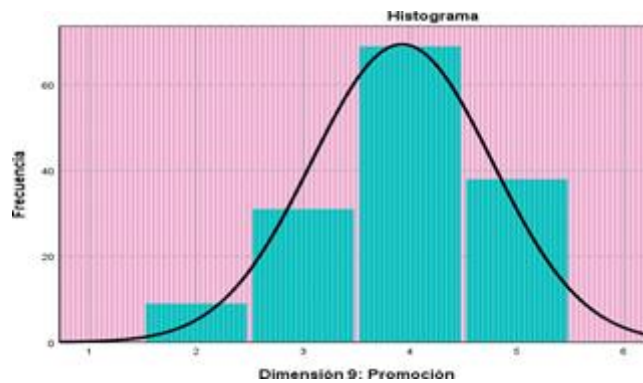


FIGURA NO 9
Dimensión: Promoción

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Media: 3.93; Desviación Estándar: 0.845; Varianza:0.714.

TABLA NO 4
Media, desviación estándar y varianza de las dimensiones.

Dimensión	Media	Desviación Estándar	Varianza
Trabajo Personal	4.86	0.388	0.151
Orgullo de Pertenencia	4.76	0.518	0.268
Administración	4.37	0.787	0.619
Trabajo en Equipo	3.31	0.606	0.367
Supervisión	4.47	0.743	0.552
Comunicación	4.48	0.752	0.566
Capacitación y Desarrollo	2.68	0.51	0.26
Ambiente Físico y Cultural	2.5	0.528	0.279
Promoción	3.93	0.845	0.714

Nota: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas Con base al cuadro anterior, se puede apreciar que existen 3 (tres) grupos de dimensiones las cuales se agrupan de la siguiente forma: Las que tienen un puntaje de 4 (cuatro) hacia arriba: Trabajo Personal, Orgullo de Pertenencia, Administración, Supervisión y Comunicación. De 3 (tres) hacia arriba: Trabajo en Equipo y Promoción. Por encima de 2 (dos): Capacitación y desarrollo y Ambiente Físico y Cultural.

CUADRO NO 5
Correlación de Spearman de las dimensiones del clima laboral.

		Trabajo Personal	Orgullo de Pertenencia	Administración	Trabajo en Equipo	Supervisión	Comunicación	Capacitación y Desarrollo	Ambiente Físico y Cultural	Promoción
Trabajo Personal	Coefficiente	1								
	Significancia n	147								
Orgullo de pertenencia	Coefficiente	0.551	1							
	Significancia n	0.000 147	0.000 147							
Administración	Coefficiente	0.459	0.850	1						
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147						
Trabajo en Equipo	Coefficiente	0.442	0.723	0.748	1					
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147					
Supervisión	Coefficiente	0.46	0.697	0.792	0.742	1				
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147				
Comunicación	Coefficiente	0.509	0.707	0.811	0.719	0.882	1			
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147			
Capacitación y Desarrollo	Coefficiente	0.425	0.608	0.726	0.65	0.793	0.809	1		
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147		
Ambiente Físico y Cultural	Coefficiente	0.345	0.608	0.604	0.608	0.661	0.655	0.717	1	
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	
Promoción	Coefficiente	0.389	0.634	0.586	0.564	0.665	0.68	0.702	0.656	1
	Significancia n	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147	0.000 147

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las Instituciones Educativas.
Las correlaciones son significativas en el nivel 0.01 (bilateral).

CONCLUSIONES

El instrumento muestra un alto índice de validez y confiabilidad ya que para su elaboración se tomaron algunos cuestionarios ya validados y después de aplicar el análisis de fiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.958.

Las dimensiones de Trabajo Personal, Orgullo de Pertenencia, Administración, Supervisión y comunicación obtuvieron una puntuación promedio de: 4.588. Por otro lado, las dimensiones de Trabajo en Equipo y Promoción obtuvieron un puntaje promedio de:

3.62. Mientras tanto las dimensiones que obtuvieron un puntaje promedio bajo fueron: Capacitación y Desarrollo y Ambiente Físico y Cultural: 2.59. Estos resultados indican que se debe promover más los programas de capacitación docente, al igual que el ambiente físico y cultural que rodea a los trabajadores.

En cuanto a la correlación de las dimensiones analizadas, todas mantienen una significancia de 0.01, lo cual indica que existe relación significativa entre ellas.

REFERENCIAS

- Alcántar, V., Maldonado, S., & Arcos, J. (2012). Medición del Clima Laboral Requerido para Asegurar la Efectividad del Sistema de Gestión de Calidad. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5 (3) , 55-69. Recuperado a partir de: <https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf/riaf-v5n3-2012/RIAF-V5N3-2012-4.pdf>.
- Bustamante, M., Lapo, M., & Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Gerenc. Polít. Salud* , 126 - 141. Recuperado a partir de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a10.pdf>.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos). *Revista Universum* N: 23 Vol.2 , 66-85. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>.
- Decreto 1075. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. (26 de mayo de 2015). Bogotá, Colombia.
- González, B. (2007). Confiabilidad de la Encuesta de Clima Laboral (ECL) del Dr. Jaime Ricardo Valenzuela González Aplicada a una Institución de Educación Superior Privada. Tesis de maestría. Universidad Virtual Escuela de Graduados en Educación. Toluca, México. Recuperado a partir de: <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/568629>.
- Hernández Sampieri, R. y otros. 2014. Metodología de la Investigación Mc Graw Hill, Sexta edición, México.
- Navarro, A. (2018). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de una Agencia de Medios de Lima Metropolitana, (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado a partir de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8495/1/2018_Navarro-Hinostroza.pdf.
- Ortega, R. (2004). Formato integral de evaluación a profesores como resultado del diagnóstico del clima organizacional de las áreas académicas y de servicio de la preparatoria del tecnológico de monterrey, campus hidalgo. Tesis magistral. Tecnológico de Monterrey. Pachuca, Hidalgo, México. Recuperado a partir de: https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/567412/DocsTec_4443.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Paredes, Z. (2018). Análisis Del Clima Laboral Del Personal Administrativo, Según El Modelo De Litwin Y Stringer Y Las Propuestas De Mejora: Caso Universidad La Salle Año 2018. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8459/COMpaasz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rosero, R., Bermúdez, J., Gómez, G., García, M., & Reyes, I. (2012). Análisis psicométrico del cuestionario de clima laboral de la Fuerza Aérea Colombiana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 8, núm. 2 , 267-284. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837005.pdf>.

Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico* , 78-82. Recuperado a partir de: https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL.