

Clima laboral y efectos en la imagen de una institución educativa

Autores: Quispe de la Torre, Daniel*

Contacto: *quitorre60@gmail.com

País: Perú

Resumen

Este trabajo es una investigación no experimental, correlacional de enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 256 estudiantes, elaborado bajo el esquema de la escala Likert, que consta de 54 ítems; 27 para la variable clima laboral y los otros 27 a la variable imagen institucional, se trabajó con el programa SPS versión 26 y se usó la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson; así entonces en la demostración de la hipótesis general el coeficiente de correlación (0.931451) indicó que esta fue positiva y muy alta.

Para la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación (0.915547) indicó que es positiva y muy alta; de allí que el clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen de la gestión en una institución educativa.

Para la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación (0.931313) indicó que es positiva y muy alta; de allí que el clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen del nivel académico en una institución educativa.

Para la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación (0.808299) indicó que es positiva y alta; de allí que el clima laboral se relaciona de forma positiva y alta con la imagen de los servicios en una institución educativa.

Como resultado, los estudiantes están disconformes con el clima laboral del IESTP "Juan Velasco Alvarado" con alto porcentaje de desaprobación.

Palabras claves: clima laboral; imagen institucional; institución educativa.

1. Introducción

Toda vez que la investigación estuvo planificada para determinar de qué modo se relaciona el clima laboral con la imagen institucional, de hecho, se vuelve importante; en la medida que el resultado aporta mayor conocimiento para asumir nuevas maneras de percibir la marcha de la institución, que implica modificar la gestión de los miembros que conforman la organización, según los requerimientos del momento; toda vez que el clima laboral, es el medio ambiente psicológico el sistema de filtro o estructuración de la organización donde los trabajadores realizan acciones diversas sobre el mismo lugar de trabajo que le deparan la atmósfera psicológica de toda la organización (Ramos, 2012).

Es más, clima organizacional como un tema institucional, ha despertado diversos intereses y en profesionales diversos para tratarlos en el marco de las organizaciones; reconocen la importancia de su estudio, en el que priman la interacción sujeto-organización y sujeto-sujeto.

En el desarrollo de la investigación, se probó la hipótesis de que el clima laboral se relaciona significativamente con la imagen de gestión de la institución educativa, también con la imagen del nivel académico que presta la institución educativa y con la imagen de los servicios que se presta en la institución educativa, resultados que sirven de impacto en el manejo de las instituciones educativas.

Este resultado se ampara en un marco teórico conocido en el ambiente académico, donde ya es consensado que el clima laboral influye en la conducta de las personas que integran la organización, siendo que el clima laboral es la atmósfera o ambiente que percibe el trabajador; particularidades del medio físico de la organización (Rodríguez, 2005).

En este orden de ideas, las autoridades de las instituciones educativas deberían internalizar que la idea del progreso institucional tiene su base en un clima laboral positivo, así mismo deberían tener la certeza que un ambiente tóxico de trabajo afectará brutalmente el logro de los objetivos institucionales, se debería entender como el pensamiento del otro es ideal para todos los componentes de la organización, como una suerte de la *intuición de los corazones* que se aproximaría a la teoría de la mente (Triglia, 2013).

Del mismo modo, deberían saber que el clima caótico negativo es el resultado de la mala

gestión de ideas, es la falta de un nivel de comunicación oportuna, la escasa identidad institucional, la ausencia de empatías para la cohesión, un debilitado nivel de las relaciones humanas; en conjunto, se vuelve en una rémora que afecta la construcción de una imagen institucional positiva; de e allí la invocación a considerar los elementos que determinan el rendimiento del trabajador dentro de la organización (Álvarez, 2002).

Bajo esta concepción, se demostró la relación entre clima laboral e imagen institucional en el IESTP “Juan Velasco Alvarado”.

2. Recursos y método

A fin de recoger los datos, se aplicó el instrumento de la encuesta por muestreo aleatorio a 256 estudiantes de la institución donde se realizó la investigación. La encuesta estuvo construida con 54 ítems valorada en la escala Likert de 0 a 4; 27 corresponde a la variable clima laboral y los otros 27 a la variable imagen institucional, donde cada estudiante y de manera anónima eligió una respuesta, la mejor que represente el grado con el que estuvo de acuerdo con las afirmaciones; y en la escala de 0 al 4.

Cada pregunta del cuestionario fue ordenado conforme a la correspondencia, con la finalidad de tabular con facilidad los datos obtenidos, el trabajo se realizó aplicando el Software Estadístico SPSS en su versión 26 con lo que ha sido posible obtener las frecuencias, porcentajes y otros que muestran los gráficos que representa a cada variable, luego de analizarlos mediante la prueba de correlación de Pearson.

Todo ello implicó desarrollar una investigación no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo con marco descriptivo.

3. Resultados

En el mundo académico, institucional y empresarial; se tiene la certeza que el clima laboral condiciona la productividad de cada uno de los integrantes de la organización, toda vez que permite el impulso de las mejores relaciones entre los miembros, por lo que se afirma, que; en condiciones óptimas de un clima laboral, las relaciones humanas mejorarán y por tanto la producción será positiva, y si el clima laboral amenaza la tranquilidad de los trabajadores siempre será un factor de incumplimiento de responsabilidades; que en perspectiva, afectará la imagen institucional, es imposible olvidar que las personas que están en sus cabalidades no rechazan el trabajo sino más bien lo disfruta por ser gratificante y contribuye además a forjar la imagen de la institución (Mc Gregor, 1960).

Un clima caótico, es más o menos el resultado de la mala gestión de las ideas, es la falta de un nivel de comunicación oportuna, es la escasa identidad institucional, es la ausencia de empatías para la cohesión, es un debilitamiento en el nivel de las relaciones humanas y expectativas; es que la cualidad distinguible y perdurable de rasgos que identifican a la organización, son precisamente los que insuflan valores a los miembros de la organización (Taguiri,1968) y amparan los comportamientos cotidianos en la institución.

En este escenario se desarrolla conductas de incumplimiento de las normas institucionales, también es posible el ejercicio del poder coercitivo que contribuye a la imagen negativa de la institución. Es posible que los objetivos institucionales no estén diseñados con claridad, que la concentración del poder sea abrumadora y también los desacuerdos comunes; los mismos que afectan la calidad académica, el nivel de la investigación y los servicios que presta la institución; de allí la necesidad de seguir la motivación humana apuntando finamente a las necesidades del trabajador, ya sea hacia la necesidad del poder o la de la afiliación más reconocimiento humano, que en conjunto forjaría un clima amistoso tendiente a la satisfacción del trabajador (Maslow,1954) por ello se hace legítimo preguntar ¿De qué modo el clima laboral se relaciona con la imagen de una institución educativa?

En este orden de ideas, se analizó las variables clima laboral y la imagen institucional a fin de demostrar las hipótesis planteadas y es así como sigue.

TABLA 1. Tabla de frecuencias de la Variable 1: Clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	13.33%
Medio	126	56.00%
Alto	69	30.67%

Fuente: Elaboración en SPSS, en el año 2020.

Como se aprecia en la Tabla 1, el 13.33% de los alumnos encuestados expresó un nivel bajo de percepción respecto al clima laboral en su institución educativa, mientras que el 56.00% expresó un nivel medio, y el 30.67% expresó un nivel alto.

TABLA 2. Tabla de frecuencias de la Variable 2: Imagen institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	12.00%
Medio	126	56.00%
Alto	72	32.00%

Fuente: Elaboración en SPSS, año 2020.

Como se aprecia en la Tabla 2, el 12.00% de los estudiantes encuestados expresó un nivel bajo respecto a la imagen institucional de su institución educativa, mientras que el 56.00% expresó un nivel medio, y el 32.00% expresó un nivel alto.

TABLA 3. Resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variable 1	4.5643E-	Diferente a la
Clima laboral	24	normal
Variable 2	2.0258E-	Diferente a la
Imagen institucional	17	normal
Dimensión 1	0,000008	Diferente a la
Relaciones personales		normal
Dimensión 2	3.3768E-	Diferente a la
Conflictos	16	normal
Dimensión 3	0.000051	Diferente a la
Recompensa		normal

La Tabla 3 indica que en todos los casos se cumplieron distribuciones diferentes a la normal, por lo que fue conveniente recurrir a la Prueba de Correlación de Spearman, la cual es de tipo no paramétrico. Esta prueba fue realizada considerando un error inferior al 5% (0.05) para aceptar la existencia de correlación. Además, los coeficientes de correlación obtenidos en cada prueba, fueron evaluados cumpliendo los siguientes criterios:

TABLA 4. Criterios para evaluación del coeficiente de correlación

Valores	Significado
[-1.00]	Correlación negativa perfecta
<-1.00 — -0.90]	Correlación negativa muy alta
<-0.90 — -0.70]	Correlación negativa alta
<-0.70 — -0.40]	Correlación negativa moderada
<-0.40 — -0.20]	Correlación negativa baja
<-0.20 — -0.00>	Correlación negativa muy baja
[0.00]	Correlación nula
<0.00 — 0.20>	Correlación positiva muy baja
[0.20 — 0.40>	Correlación positiva baja
[0.40 — 0.70>	Correlación positiva moderada
[0.70 — 0.90>	Correlación positiva alta
[0.90 — 1.00>	Correlación positiva muy alta
[1.00]	Correlación positiva perfecta

La Tabla 4 muestra las correlaciones deseadas: positiva alta, muy alta y perfecta, con lo que se hace posible la prueba de las hipótesis planteadas.

3.1. Prueba de la hipótesis general

El clima laboral se relaciona significativamente con la imagen de una institución educativa.

TABLA 5. Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis general

VARIABLES EVALUADAS	RESULTADOS DE CORRELACIÓN
Variable 1 Clima laboral	Error calculado 7,0443E-100
Variable 2 Imagen institucional	Coefficiente de correlación 0,931451

Fuente: Elaborado en SPSS con resultados de datos estadísticos 2020.

Como se aprecia en la Tabla 5, el error calculado (7.0443E-100) fue inferior al establecido (0,05), razón por lo que se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.931451) indicó que esta fue positiva y muy alta. Por tanto, se aceptó la hipótesis, especificando lo siguiente: El clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen de una institución educativa.

3.2. Prueba de la primera hipótesis específica

El clima laboral se relaciona significativamente con la imagen de la gestión en una institución educativa.

TABLA 6. Resultados de la prueba de correlación para la primera hipótesis específica

Resultados de	
correlación	
Variable 1 Clima laboral	Error calculado 3.6192E-90
Dimensión 1 Relaciones personales	Coefficiente de correlación 0.915547

Fuente: Elaborado en SPSS con resultados de datos estadísticos 2020.

Como se aprecia en la Tabla 6, el error calculado (3.6192E-90) fue inferior al establecido (0,05), razón por lo que se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.915547) indicó que esta fue positiva y muy alta.

Por tanto, se aceptó la hipótesis, especificando lo siguiente: El clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen de la gestión en una institución educativa.

3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

El clima laboral se relaciona significativamente con la imagen del nivel académico en una institución educativa.

TABLA 7. Resultados de la prueba de correlación para la segunda hipótesis específica

Resultados de	
Variables evaluadas	
Variable 1 Clima laboral	Error calculado 8.7436E-100
Dimensión 2 Conflictos	Coefficiente de correlación 0.931313

Fuente: Elaborado en SPSS con resultados de datos estadísticos 2020.

Como se aprecia en la tabla 7, el error calculado (8.7436E-100) fue inferior al establecido (0,05) razón por lo que se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.931313) indicó que esta fue positiva y muy alta.

Por tanto, se aceptó la hipótesis, especificando lo siguiente: El clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen del nivel académico en una institución educativa.

3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica

El clima laboral se relaciona significativamente con la imagen de los servicios en una institución educativa.

TABLA 8. Resultados de la prueba de correlación para la tercera hipótesis específica

VARIABLES EVALUADAS	RESULTADOS DE CORRELACIÓN
Variable 1 Clima laboral	Error calculado 3.2884E-53
Dimensión 3 Recompensa	Coefficiente de correlación 0.808299

Fuente: Elaborado en SPSS con resultados de datos estadísticos 2020.

Como se aprecia en la Tabla 8, el error calculado (3.2884E-53) fue inferior al establecido (0,05) razón por lo que se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.808299) indicó que esta fue positiva y alta.

Por tanto, se aceptó la hipótesis, especificando lo siguiente: El clima laboral se relaciona de forma positiva y alta con la imagen de los servicios en una institución educativa.

4. Discusión

En la medida que se ha logrado los objetivos planteados de la investigación, asimismo, demostrado las hipótesis señaladas; la misma que se expresa de la siguiente forma:

Para la hipótesis general se aprecia en la Tabla 5, el error calculado (7.0443E-100) fue inferior al establecido (0,05), razón por lo que se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.931451) indicó que esta fue positiva y muy alta; por lo tanto, se aceptó la hipótesis: El clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen de una institución educativa.

Para la hipótesis específica 1, como se aprecia en la Tabla 6, el error calculado (3.6192E-90) fue inferior al establecido (0,05). Por tal motivo, se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.915547) indicó que esta fue positiva y muy alta; razón por lo que, se aceptó la hipótesis: El clima laboral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen de la gestión en una institución educativa.

Para la hipótesis específica 2, como se aprecia en la Tabla 7, el error calculado (8.7436E-100) fue inferior al establecido (0,05). Por tal motivo, se aceptó la existencia de correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación (0.931313) indicó que esta fue positiva y muy alta; razón por lo que, se aceptó la hipótesis: El clima labo-

ral se relaciona de forma positiva y muy alta con la imagen del nivel académico en una institución educativa.

Sobre la hipótesis específica 3 como se aprecia en la Tabla 8, el error calculado ($3.2884E-53$) fue inferior al establecido (0,05). Por tal motivo, se aceptó la existencia de correlación. Asimismo, el coeficiente de correlación (0.808299) indicó que esta fue positiva y alta; razón por lo que, se aceptó la hipótesis: El clima laboral se relaciona de forma positiva y alta con la imagen de los servicios en una institución educativa.

Todo ello explica, que el presente trabajo si tiene asidero, toda vez que otros estudios similares han terminado demostrando la relación entre clima laboral e imagen institucional; *Relación entre clima organizacional e imagen institucional de la Clínica San Pablo sede Huaraz 2012*, es un trabajo en la que García (2012) demuestra una correlación directa entre el clima organizacional con la imagen institucional; de la misma forma, en la investigación denominada *Clima Laboral e Imagen Institucional Empresa CONSETTUR Machupicchu SAC. Cusco, Muelle (2018)*, demuestra la correlación entre clima laboral e imagen institucional luego de haber ejecutado una investigación de diseño descriptivo correlacional y haber llegado a una fiabilidad de instrumento a treves de la prueba estadística de alfa de Cronbach, y un resultado $\alpha = 0,834$ para clima laboral y $\alpha = 0,804$ para imagen institucional; en esta misma perspectiva, se señala el trabajo de Castro (2016) denominado *La imagen corporativa y la satisfacción laboral*, luego de haber realizado una investigación de diseño descriptivo correlacional donde se utilizó la “Escala Imagen Marca Corporativa” (EIC) y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26” y haber logrado la validez mediante análisis factorial exploratorio con rotación Varimax, demostró que la imagen institucional correlacionó de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral.

Razones por lo que, con certeza, se señala que clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el los integrantes de una organización desenvuelven el trabajo cotidiano, y cuya productividad depende del clima laboral positivo y que a su vez se relaciona con la imagen institucional; lo que quiere decir, que las instituciones privadas y públicas que mejoren su clima laboral habrán garantizado una imagen institucional positiva; pues es de conocimiento que las personas motivadas pueden dar más allá de sus posibilidades, pueden intensificar sus potencialidades y reiniciarse en las tareas asumidas, así lo entienden las diversas teorías de la motivación, tal vez William Ouchi es quién ha sintetizado en la Teoría Z los fundamentos de la gestión de los recursos humanos.

5. Conclusiones

En conclusión, la investigación muestra con claridad, que existe una relación significativa y positiva entre *Clima laboral y Percepción de la imagen institucional*, de igual forma hace notar la existencia de una relación significativa y positiva entre *el clima laboral y la gestión institucional*, asimismo es de notar la existencia de una relación significativa y positiva entre *el clima laboral y el nivel académico* que se desarrolla en la institución; también está claro la existencia una relación significativa y positiva entre *clima laboral y los servicios* que oferta la institución educativa.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, S. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3149>
- Castro, F. A. (2016). *La imagen corporativa y la satisfacción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621642/Tesis%20Original%20-%20Florenia%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, A. I. (2012). *Relación entre clima organizacional e imagen institucional de la clínica San Pablo sede Huaraz, Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <https://sites.google.com/site/bibliotecafcsec/tesis>
- Maslow, A (1954). *Motivación y personalidad*. Prentice Hall.
- Mc Gregor (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Muelle, M. (2018). *Clima Laboral e Imagen Institucional Empresa CONSETTUR*.
- Machupicchu SAC. Cusco (s.f.). [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37601/muelle_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ouchi, W. y Pascal, R. (2003). *La teoría Z*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ramos, D. (2012). *Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD Cundinamarca, Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=535B41BBC034220C-331281F461043AE6.jvm1?sequence=1>
- Rodríguez. D. (2016). *Diagnóstico de comportamiento organizacional*. Alfa Omega.
- Taguiri, R. (1986). *El concepto de clima organizacional*. Prentice Hall.
- Triglia, A. (2019). *Teoría de la mente*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.