

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES Y
ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE BIOMÉDICA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, 2013

TESIS

PRESENTADA POR:

ROXANA YERBA VELASQUEZ
YANETH LLANQUI ZAMALLOA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO - PERÚ

2014

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE BIOMÉDICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, 2013”

TESIS

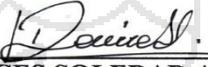
Presentada a la Coordinación de la Facultad de Enfermería de la UNA –PUNO,
como requisito para optar el Título Profesional de:

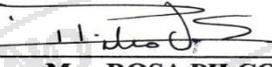
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Aprobada por:

PRESIDENTE DE JURADO : 
M.Sc. SILVIA DEA CURACA ARROYO

PRIMER MIEMBRO : 
Lic. MARÍA DE LA PAZ CHOQUE DE CALMET

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mg. DENICES SOLEDAD ABARCA FERNÁNDEZ

DIRECTORA Y ASESORA : 
Mg. ROSA PILCO VARGAS

PUNO – PERÚ

2014

ÁREA : Administración

TEMA : Clima organizacional

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional; es quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres, por ser los pilares más importantes, porque creyeron en mí y me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, ya que gracias a ellos, hoy puedo ver alcanzada mi meta, debido a que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, puesto que el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, porque admiro su fortaleza, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

A mi hermano Yori, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para tí como lo es para mí, gracias por haber fomentado en mí, deseos de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A mi amiga, confidente y compañera de tesis Yaneth, por confiar en mí, por el equipo que formamos; es obvio que sin sus aportes acertados este sueño no hubiera podido ser completado; mil palabras no bastarían para agradecerle su apoyo, comprensión y consejos.

Roxana

DEDICATORIA

A Dios, nuestro Creador todopoderoso por darme la fortaleza para superar las adversidades, quien guía mis pasos y me ilumina en cada momento de mi vida.

A mis queridos padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a salir adelante mi eterna gratitud por su sacrificio, comprensión, apoyo moral y espiritual que han hecho posible la culminación de esta meta y a mis hermanos por estar junto a mí apoyándome.

A mi amiga, que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino y que hasta el momento, seguimos siendo amigas: Roxana.

Yaneth

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra más sincera gratitud:

- A Dios por acompañarnos siempre y mostrarnos el correcto sendero.
- A la Universidad Nacional del Altiplano, por ser la casa donde recibimos nuestra formación profesional, en especial a la Facultad de Enfermería.
- A toda la plana docente de la Facultad de Enfermería, por guiarnos y mostrarnos el camino durante nuestra formación profesional.
- Nuestro reconocimiento a la presidenta del jurado revisor: M. Sc. Silvia Dea Curaca Arroyo y miembros del jurado: Lic. Enf. María de la Paz Choque de Calmet y Mg. Denices Soledad Abarca Fernández, por brindarnos su valioso tiempo, acertadas observaciones y las sugerencias para el desarrollo y culminación del estudio.
- Con especial gratitud a nuestra Directora y Asesora de tesis: Mg. Rosa Pilco Vargas, por su orientación, paciencia, apoyo durante el desarrollo y culminación del presente estudio de investigación.
- Nuestro agradecimiento a: Mg. Nury Gloria Ramos Calisaya, Ing. María Elena Huaitalla Paredes, T.S. Aurelia Aguilar Velasquez, Lic. Martha Aparicio Saavedra, Dr. Jorge Luis Mercado Portal y al Dr. Andrés Arias Lizares, por habernos brindado apoyo, tiempo e información para el logro del presente trabajo de investigación.
- A nuestros amigos: Nelidza, Vicky, María A., Margot, Wilmer, Manuel, Francisco, Henry Luiggi, Edison y Víctor por brindarnos su amistad y apoyo emocional.

INDICE

RESUMEN	i
I. INTRODUCCIÓN:	1
1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA:	1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:	5
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	11
1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO	11
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	12
2.1. MARCO TEÓRICO	12
A) CLIMA ORGANIZACIONAL:.....	12
2.2. MARCO CONCEPTUAL	29
III. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN.....	30
3.1. VARIABLE DE ESTUDIO:.....	30
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:.....	31
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
4.1. OBJETIVO GENERAL:.....	32
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	32
V. DISEÑO METODOLÓGICO	33
5.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	33
5.2. AMBITO DE ESTUDIO:	33
5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:	39
5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	41
5.5. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	45
5.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:	45
VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
VII. CONCLUSIONES	74
VIII. RECOMENDACIONES.....	75
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
X. ANEXOS:.....	82

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar y comparar la Percepción del Clima Organizacional en docentes y administrativos del Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013; el tipo de estudio fue descriptivo – comparativo, diseño no experimental; la muestra estuvo conformado por 173 unidades de estudio correspondiente a docentes y personal administrativo que pertenecen y laboran en el Área de Biomédica; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario CLIOUNing, que mide las percepciones sobre el clima organizacional de acuerdo a las dimensiones que conforma el dicho instrumento (Gestión Institucional, Retos personales e Interacción); donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 62.6% del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería percibe un Clima Organizacional favorable, el 38.1 % del personal que labora en la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas percibe un Clima Organizacional mediamente favorable, el 87 % del personal que labora en la Escuela Profesional de Nutrición Humana percibe un Clima Organizacional favorable, el 47.2% del personal que labora en la Escuela Profesional de Medicina Humana percibe un Clima Organizacional favorable y el 39.5% del personal que labora en la Escuela profesional de Odontología percibe un Clima Organizacional desfavorable, y Luego del análisis de los resultados se concluye que no existe un clima organizacional favorable en la Escuela Profesional de Odontología y que la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas posee un clima organizacional mediamente favorable, mientras que en las Escuelas Profesionales de Medicina Humana, Enfermería y Nutrición Humana poseen un clima organizacional favorable.

PALABRAS CLAVES: Clima Organizacional, Gestión Institucional, Retos personales e Interacción.

ABSTRACT

The present investigation was conducted with the objective to determine and compare the faculty and staff organizational environment perception of the Biomedical Department of “Universidad Nacional del Altiplano” – Puno 2013. The study type was descriptive and comparative non experimental desing the sample consisted of 173 units corresponding to professors and administratives who belong and work in the Biomedical Area; to collect the information we used CLIOUNing questionnaire to measure the Organizational environment Perception in accordance with the dimensions forming the said instrument (Institutional Management , personal Challenges and Interaction), where the following results were obtained: 62.6 % of the staff working at the professional School of Nursing receives a favorable organizational climate, 381 % of staff working in the Biological Sciences professional School averagely receives a positive organizational climate , 87 % of staff professional School of Human Nutrition perceives a favorable organizational environment , 47.2 % of staff working in the Human Medicine Professional School perceives and positive organizational environment and 39.5% of staff working in the Dentistry professional School receives an unfavorable organizational climate, and then analyzing the results we concluded that there is a favorable Organizational environment in the Dentistry Science professional School Biological averagely has a positive organizational climate, while in the professional Schools of Human Medicine, Nursing and Human Nutrition have a favorable organizational environment.

KEYWORDS: Organizational Climate, Institutional Management, Personal Challenges and Interaction.

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA:

Actualmente enfrentamos un entorno complejo e imprescindible, estamos en el siglo XXI, siglo del conocimiento e innovación donde el capital humano y la capacidad de generar ideas han pasado a ser el principal componente de las riquezas de las instituciones; es por ello que se ha generado una nueva dinámica en las políticas de recursos humanos, las organizaciones se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se les presentan.¹

Ahora bien, sabemos que los ámbitos de la actividad desarrollada por el sistema universitario son la docencia, la investigación y los servicios, todos ellos interrelacionados y apoyándose mutua y permanentemente. Según la Ley Universitaria de nuestro país, las universidades están integradas por profesores, estudiantes y graduados; los cuales se dedican al estudio, la investigación, la educación, la difusión del saber, la interacción y proyección social. También tienen autonomía académica, económica y administrativa. Así mismo establece, que las universidades cuentan con servicios y oficinas académicas, administrativas y de asesoramiento, cuya organización determinan sus estatutos garantizando su racionalización y eficiencia.²

Bajo esta premisa la Universidad Nacional del Altiplano es considerada como una universidad pública que toma sus atribuciones y elabora sus estatutos para la administración y gestión interna de la institución. Ello le permite determinar formas y órganos de gobierno para la universidad y cada una de las Facultades existentes (La Asamblea Universitaria, El Consejo Universitario, El Rectorado, El Consejo de Facultad y El Decanato de cada Facultad). Ello evidencia un modelo burocrático, caracterizado por una jerarquía piramidal y formal establecida (cadena de mando), con actividades, objetivos determinados, especialización de tareas y además de reglamentos bien definidos.³

Dessler señala que la estructura organizacional (que incluye la división de trabajo, los patrones de comunicación y los procedimientos) tiene gran efecto sobre la manera como los empleados visualizan el clima de la organización. El grado en que la empresa sea

mecánica influye en esa percepción, señalando, además, que los sistemas educativos burocráticos (altamente estructurados y centralizados) se veían como climas cerrados restrictivos.⁴

Los decanos de las Escuelas Profesionales del Área de Biomédica (Enfermería, Ciencias Biológicas, Nutrición Humana, Medicina Humana y Odontología) no consideran por completo las percepciones personales de sus colaboradores (docentes y administrativos) al respecto de su comportamiento organizacional, y su no entendimiento puede acarrear problemas como el ausentismo, lentitud, desgano, indiferencia y por lo tanto improductividad de cada Escuela Profesional. Usualmente ello sucede por no disponer de modelos, metodologías y/o procedimientos, que permitan evaluar el estado actual del clima organizacional de las Escuelas Profesionales del Área de Biomédica.

Entonces al reflexionar respecto a la situación organizacional que se percibe en la Escuela Profesional de Enfermería; existen discrepancias por parte de la población estudiantil, docente y administrativa, esto produce trabas en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y administrativas por tanto esto se traduce en la desigualdad en las cargas académicas, esto debido a que algunos docentes también trabajan en otras instituciones de educación superior y/o de salud, y a su vez ello se evidencia en que no todos los docentes tienen un contrato de trabajo a tiempo completo. Por otra parte se observa que existe diferencia de opinión en aspectos académicos y laborales; esto se ve reflejado en la toma de local y cabe recalcar que estas discrepancias no son propicias para la implementación de un modelo de educación que los encamine a la acreditación académica.

En la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas se enmarca claramente que quiere acreditarse académicamente el cual se ve plasmado en su visión institucional; pero dicha escuela presenta la falta de predisposición al trabajo por parte de docentes y administrativos, esto se denota en la inequidad de cargas académicas y administrativas, tardanzas, faltas a su centro de trabajo y quejas; todo esto se evidencia en la diferencia de opinión en aspectos académicos, laborales, políticos y/o personales por parte de la población docente, administrativa y estudiantil.

En el caso de la Escuela Profesional de Nutrición Humana también en busca de la acreditación académica que se ve plasmado en su visión institucional el cual se dará en el año de 2015; esta escuela profesional presenta déficit y/o ausencia de materiales para la realización de sus prácticas académicas profesionales dentro de sus laboratorios en la ciudad universitaria; de continuar esta situación no facilitará la acreditación académica.

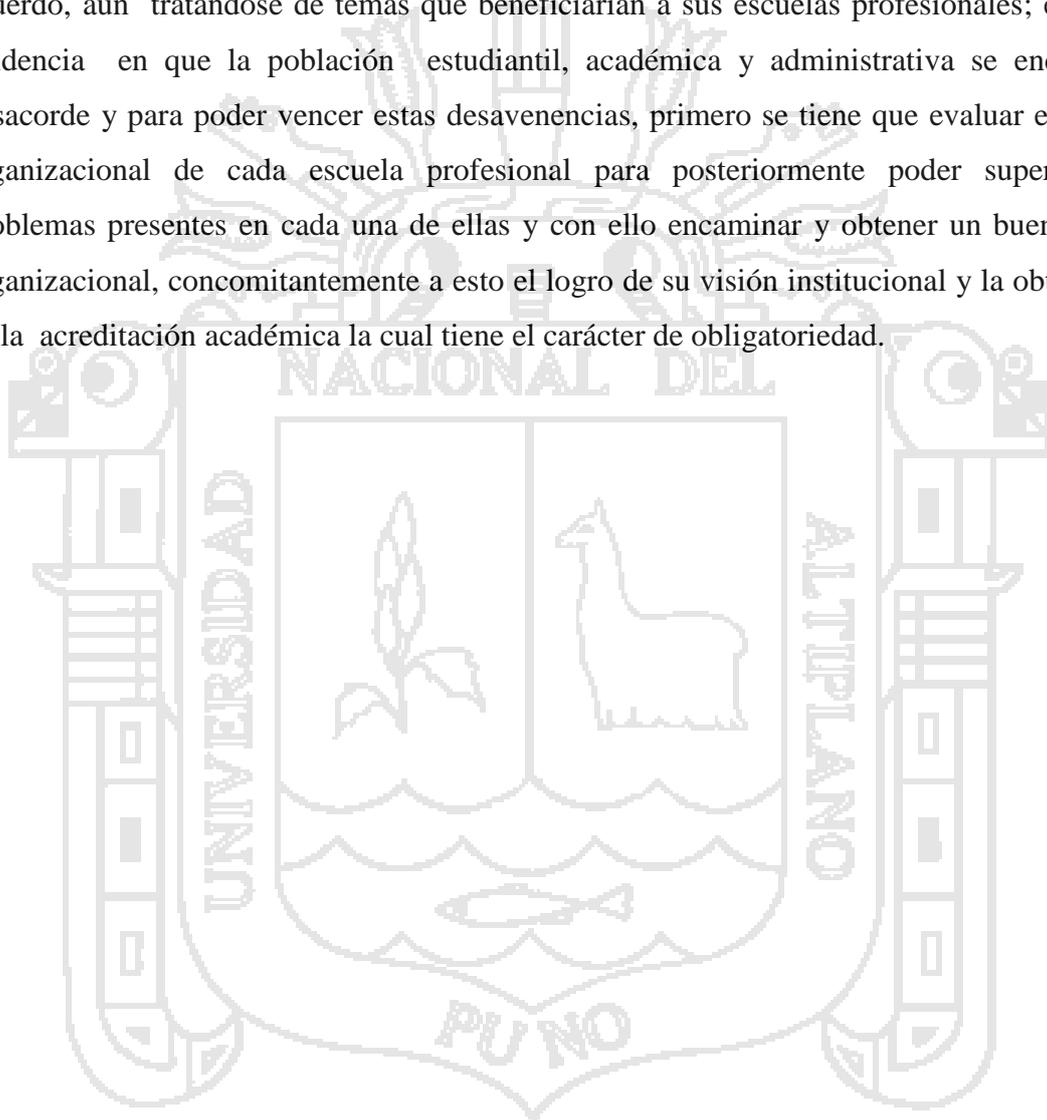
Cabe mencionar que la Escuela Profesional de Medicina Humana, se encuentra en la búsqueda de la acreditación académica; pero las disconformidades que existen por parte de la población estudiantil, docente y administrativa, produce dificultad en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y administrativas, esto se ve reflejado en faltas al centro de trabajo, tardanzas, quejas, diferencia de opiniones, roces verbales, conflictos interpersonales no resueltos óptimamente, deficiencias organizacionales respecto a las jerarquías, desigualdad en las cargas académicas y/o administrativas, esto se evidencia en que no todos los docentes y administrativos tienen un contrato de trabajo a tiempo completo; estas detonantes no propician la implementación de un nuevo modelo de educación que conlleve a la acreditación académica.

En caso de la Escuela Profesional de Odontología; cabe mencionar que cuenta con su propia Clínica dentro de la Ciudad Universitaria (para prácticas pre-profesionales) y con una visión que busca la acreditación académica; pero de igual manera resaltan factores como la formación de grupos por diferencia de opinión en aspectos académicos, laborales, políticos y/o personales; también se observa quejas continuas por parte de la población estudiantil, docente y administrativa con respecto a temas académicos, administrativos y económicos, este último por los cobros y costos que se realiza en la Clínica Odontológica y que esta aqueja a la población estudiantil; todo esto evidencia que no hay un clima de innovación ya que precisamente uno de los puntos claves del cambio es la acreditación.

En lo general las Escuelas Profesionales hacen apreciable la existencia de algunos factores, por ejemplo: el compartir pabellones administrativos y académicos, que estos estarían contribuyendo a que se perciba cierto grado de conflicto por los espacios ocupados y por

parte de los miembros de las diferentes escuelas profesionales. En consecuencia, esta situación podría estar influyendo en el clima organizacional de cada escuela profesional.

Por tanto, en el Área de Biomédica las discrepancias entre colegas y/o compañeros de trabajo afecta en diferentes actividades que se realizan, muchas veces estas disconformidades se presentan en los Consejos de Facultad donde no llegan a ningún acuerdo, aun tratándose de temas que beneficiarían a sus escuelas profesionales; ello se evidencia en que la población estudiantil, académica y administrativa se encuentra desacorde y para poder vencer estas desavenencias, primero se tiene que evaluar el clima organizacional de cada escuela profesional para posteriormente poder superar los problemas presentes en cada una de ellas y con ello encaminar y obtener un buen clima organizacional, concomitantemente a esto el logro de su visión institucional y la obtención de la acreditación académica la cual tiene el carácter de obligatoriedad.



1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

A nivel Internacional:

En Venezuela, se hizo un estudio de “Clima organizacional en el Decanato de Ingeniería Agronómica de la Universidad Centro - Occidental Lisandro Alvarado” con el objetivo de diagnosticar según la percepción de los docentes, directivos y administrativos los factores relacionados con la motivación, el liderazgo, comunicación, toma de decisiones; consistió en una investigación descriptiva en la cual participaron 82 docentes, 15 directivos y 62 administrativos; con un cuestionario elaborado para tal fin. Se concluye con los siguientes resultados: predominaba un clima desfavorable, autoritario benevolente, estilos de liderazgos no definidos, algunas veces rígidos, ya que los directivos asumen la mayor responsabilidad en la toma de decisiones, comunicación predominantemente descendente y unidireccional.⁵

En otra investigación realizada en Venezuela sobre “Evaluación del Clima Organizacional Universitario – Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo” con el objetivo de identificar oportunidades para la mejora del desempeño institucional; tipo de investigación descriptiva; con una población de 48 docentes, 42 administrativos y 26 obreros; se aplicó el instrumento de CLIOUNing. Donde se concluye que la situación del Clima Organizacional de la Facultad se ve afectada por algunas deficiencias en la gestión institucional, y en lo que se refiere Cooperación laboral, por parte del personal, sin embargo, la gran mayoría de los individuos encuestados mostraron identificación y orgullo de pertenecer a la Facultad, al igual que por su trabajo en si (Rendimiento institucional, interacción y retos individuales); en cuanto a las relaciones entre compañeros de trabajo y con sus líderes, sus opiniones coincidieron que no se sienten ni tan a gusto, ni tan en desacuerdo, lo que evidencia una indiferencia ante esa situación.⁶

Del mismo modo se hizo otro estudio: “Clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA)” en Venezuela; tipo de investigación descriptiva con una población de 311 docentes activos y la muestra 86 individuos. Se aplicó una encuesta, con

una escala de cinco categorías de respuestas. Realizaron el Análisis de la Varianza y la Desviación Estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales.⁷

Otro estudio realizado en Caracas en el año 2008 sobre “Relación entre Perfil Motivacional y Percepción de Clima Organizacional en empleados de la Universidad Católica Andrés Bello”; con el objetivo de determinar el carácter de la relación entre el Perfil Motivacional y la percepción de Clima Organizacional; con un diseño tipo no experimental y tipo de estudio correlacional, transversal; la población de muestra fue 286 empleados activos pertenecientes al área administrativa y docente; los instrumentos que aplicaron fueron: El inventario de las motivaciones sociales de Romero García y Salom de Bustamante elaborado para medir la Variable motivación; en cuanto a la variable de Clima Organizacional utilizaron el instrumento denominado CLIOUNing elaborado por Mejías Reyes y Arzola, el cual fue diseñado para determinar las percepciones de Clima Laboral en instituciones universitarias; ambos validados. Los resultados demostraron que: los empleados de la Universidad Católica Andrés Bello poseen una motivación orientada al logro y un Clima Organizacional “muy bueno”.⁸

Otro estudio en Colombia sobre “Evaluación del Clima Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y propuestas de intervención para mejorarlo”; con el objetivo de Diagnosticar el Clima Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira; el estudio fue descriptivo cuantitativo con una muestra 455 entre docentes y administrativos, la técnica que utilizaron fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario constituida por 13 variables de 82 preguntas con cinco alternativas; obteniendo como resultados: la identificación de necesidades, descontentos, inconformidades; dando así un Clima Organizacional desfavorable.⁹

En México el estudio exploratorio, transversal, descriptivo y correlacional; realizado sobre “Diagnóstico de Clima Organizacional en el Centro Universitario de los Valles” en el periodo Enero – Junio 2012; con el objetivo de diagnosticar las condiciones del Clima Organizacional que prevalecen en el Centro Universitario de los Valles de la ciudad de Ameca, tomando como muestra a un 15% total de los trabajadores del Centro Universitario de los Valles; obtuvo los siguientes resultados: que poseen un Clima Organizacional desfavorable.¹⁰

A nivel Nacional:

Se realizó un estudio titulado “Motivación y Clima Organizacional en personal de Entidades Universitarias”; con el objetivo de describir y comparar las características de Motivación y Clima Organizacional en el personal de entidades universitarias de gestión en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio; la muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de Motivación y Clima Organizacional bajo el enfoque de McClelland y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima organizacional, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios, sin embargo, en relación al clima organizacional, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio, resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.¹¹

Otro estudio titulado “La Cultura y Clima Organizacional como factores relevantes en la Eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril – Agosto 2001”; su objetivo fue destacar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el sector salud; el modelo de estudio es prospectivo de tipo descriptivo – participativo; con una muestra de 137 trabajadores del INO; aplicando un

cuestionario estándar de 34 preguntas; donde se concluyó que el Clima Organizacional es inapropiado.¹²

En Lima realizaron una investigación sobre “Influencia de la gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”; con el objetivo de investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, Clima y comportamiento Organizacional, identificando como las universidades responden a la interferencia al ambiente organizacional: Universidad Nacional del Centro del Perú, la Universidad Peruana Los Andes, Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería ubicadas en el Departamento de Junín, en la provincia de Huancayo, con una muestra de 286 personas entre docentes y trabajadores administrativos; el diseño de estudio es transversal, comparativo, descriptivo; donde se aplicó un cuestionario en una escala de medición de la gestión universitaria, clima y comportamiento organizacional, dando como resultado lo siguiente: el estudio reporta que en las universidades existen correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional, dentro del cual realizan su trabajo. La medición indicó que los niveles son aceptables, pero no resultan los más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo se vio fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencias favorables para las universidades en estudio; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional.¹³

Se realizó un estudio “Nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana”, con una muestra de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente (30 docentes y 20 administrativos). Se utilizó una ficha de encuesta previamente revisada por expertos y validada. Se obtuvo como resultados que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración; dos tercios del personal administrativo mostraron satisfacción laboral. En cuanto al clima organizacional cerca del 70% del personal tanto administrativo como docente lo calificaron como positivo.¹⁴

A nivel Local:

En Puno el estudio titulado: “Clima Organizacional y Calidad de Servicio Educativo en la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno” con el objetivo de determinar la relación existente entre clima organizacional y la calidad del servicio educativo en la Facultad Ciencias Contables y Administrativas; el estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y de tipo transversal; con una muestra de 63 unidades de estudio entre docentes y administrativos y para el análisis de calidad de servicio una muestra de 293 estudiantes; para la recolección de datos utilizaron los cuestionarios de CLIOUNIng y Servqualing, que miden percepciones sobre clima organizacional y la calidad de servicio educativo. Los resultados son: el 74.6% del personal que labora percibe un clima organizacional favorable, el 72.7 % de los estudiantes percibe la calidad del servicio educativo como regular; concluyendo que no muestra significancia entre la relación directa existente entre el clima organizacional y la calidad en el servicio educativo.¹⁵

Otro estudio acerca del “Clima Organizacional del profesional de Enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno- 2004”; con el objetivo de determinar el Clima Organizacional propio en el que se desarrolla el profesional de Enfermería, con una muestra de 49 enfermeras, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado, donde llegó a las siguientes conclusiones: El Clima Organizacional de la enfermera que labora en el área de hospitalización, es negativo, teniendo en cuenta las actitudes manifestadas y la predominancia de las respuestas en las dimensiones y subescalas correspondientes. En la dimensión de relaciones humanas conformada por las subescalas: implicación, cohesión y apoyo es negativo; sin embargo, en la dimensión autorrealización que comprende subescalas: autonomía, organización y presión es positivo; en cambio, en la dimensión estabilidad/cambio que comprende las subsescalas: control, claridad, innovación y desarrollo tiene tendencia intermedia.¹⁶

Se realizó un estudio titulado: “Clima Organizacional y su relación con el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno - 2004”, la investigación fue de tipo descriptivo transversal, de diseño correlacional. La muestra

poblacional de estudio estuvo constituida por 52 enfermeras asistenciales que trabajan en los diferentes servicios de hospitalización. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: El 55.77% perciben un Clima Organizacional negativo y presentan un nivel de estrés laboral moderado con 40.38%.¹⁷

Otro estudio titulado “Clima Organizacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en hospitales de Puno – Juliaca”; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería, el estudio fue de tipo descriptivo, transversal con diseño correlacional con una población de estudio de 50 profesionales de enfermería, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables. Llegando a las siguientes conclusiones: El Clima Organizacional es medianamente favorable (64%) y referente al nivel de satisfacción laboral las enfermeras en su mayoría presentan un nivel medianamente satisfecho (52%), según la prueba de Chi Cuadrado, indica que existe una relación muy significativa entre el Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción Laboral.¹⁸

Una investigación sobre “Clima Organizacional y calidad de Atención de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca – 2011” con el objetivo de determinar el Clima Organizacional y la Calidad de Atención. Siendo un estudio descriptivo – transversal, con una población y muestra de 6 enfermeras y 68 pacientes. Para la obtención de datos utilizaron la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios, obteniendo los siguientes resultados: El clima organizacional y la calidad de atención de enfermería de Medicina del Hospital Carlos Monge Medrano es medianamente favorable (50%) y regular calidad de atención (55%), demostrando así que el Clima Organizacional tiene significativa influencia en la calidad de atención que se brinda en el servicio de medicina del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.¹⁹

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es la percepción sobre Clima Organizacional de docentes y administrativos de las Escuelas Profesionales del Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2013?

1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

Frente a la problemática planteada y considerando que las investigaciones sobre Clima Organizacional en universidades son importantes y se evidencia la necesidad de conceptualizarlo.

La presente investigación es de gran importancia, en razón a que los resultados dan a conocer la situación actual de cada Escuela Profesional que abarca el Área de Biomédica en relación al Clima Organizacional. En este sentido, la investigación aporta conocimiento sobre el tema.

La información obtenida será de gran utilidad ya que al conocer el Clima Organizacional en el que se desenvuelven y en base a estos resultados la Jefatura de cada Escuela Profesional (Medicina Humana, Enfermería, Odontología, Nutrición Humana y Ciencias Biológicas) estará motivada a planificar, organizar y ejecutar estrategias que hagan sostenible un Clima Organizacional favorable. También será de utilidad a los estudiantes del área de biomédica, donde les servirá de guía para una posterior investigación relacionado a las dimensiones (Gestión Institucional, Retos personales e Interacción), así mismo a que se le dé la importancia necesaria al Clima Organizacional en cada lugar que ellos trabajen en un futuro y esto permita proyectar intervenciones sobre situaciones negativas que viene afectando el desarrollo profesional y fortalecer los aspectos positivos que influyan de manera significativa en la calidad de atención.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. MARCO TEÓRICO

A) CLIMA ORGANIZACIONAL:

El clima organizacional puede considerarse como un medio para el éxito de una determinada organización, muchas organizaciones han demostrado que este tema representa un método que permite conocer el curso de su organización en relación a ciertos criterios importantes. Los orígenes teóricos de esta definición no están siempre claros en el desarrollo de muchas organizaciones.

El clima organizacional también constituye una configuración de las características de una organización que implican una serie de factores que se suman para formar un ambiente laboral particular; dotado de características propias que determinan la personalidad de una institución e influyen en el comportamiento de un individuo en su trabajo.²⁰

Clima organizacional como “La calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” Por consiguiente, el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los participantes y eleva su estado de ánimo. Es desfavorable cuando despierta la frustración por no satisfacer esas necesidades.²¹

El significado de clima se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente de trabajo. Por lo tanto se puede percibir un mal o un buen clima en una empresa o parte de ella.

Se define clima organizacional como “Un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”.²²

El clima organizacional está condicionado tanto por individuos que integran la organización como por el funcionamiento interno y las normativas de la organización. Si bien puede hablarse de clima en singular respecto al conjunto de la corporación, institución o empresa; asimismo pueden identificarse distintos climas, dependiendo de las personas y del equipo de liderazgo y el modo de funcionamiento en las distintas áreas o departamentos que la componen.

El término Clima Organizacional fue introducido por George Litwin y Robert Stringer como el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibido directamente o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que se supone influye en sus motivaciones y comportamientos; esta es una de las definiciones de mayor relevancia sobre el clima organizacional, ya que lo definieron como un concepto que describe la naturaleza subjetiva y objetiva del ambiente organizacional. Dichas propiedades pueden ser percibidas por miembros de la organización y esto puede ser identificado mediante un cuestionario apropiado para la institución.²³

Son muchos los autores que han definido el concepto de Clima Organizacional y hasta este momento no se ha llegado a un acuerdo con respecto a una única definición, por lo que señalaremos a continuación diversos aportes que diferentes autores han hecho en relación al concepto:

Moos dice que “El clima se basa en características de la realidad externa, tal como ésta es percibida o vivida”. Según este autor, el clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es percibida por sus ocupantes e influye en sus conductas, y puede ser descrito en términos de valores. El juego está en la interacción entre los individuos y los grupos, de ellos se desprenden el sistema físico y social del ambiente. Los individuos tendrán comportamiento en determinadas direcciones, en función de la percepción que tengan sobre el clima social. En otras palabras, para Moos, de la suma total de

percepciones de la gente que resultan de la interacción, se generarán supuestos que, a su vez, determinarán el clima de una organización.²⁴

Según Reig (2003): Otra interpretación del clima se deduce de la siguiente manera: ¿En qué medida los objetivos de la organización coinciden o discrepan de los objetivos de los trabajadores? Eso es clima. En términos del modelo de máscara, el clima a ese nivel resultará de la convergencia entre las expectativas superficiales de los trabajadores y las de la empresa, mientras que el clima profundo resultará del grado de coincidencia entre las expectativas reales y profundas de la gente y de la empresa. Lo que realmente estamos haciendo y queremos con lo que realmente está haciendo y queriendo la empresa. Los estudios del clima son muy utilizados como barómetro de las relaciones dentro de una empresa. Generalmente, en estos complicados estudios se mide la comunicación, el liderazgo, la motivación y algunos otros factores, de esa forma el clima se convierte en un gigantesco diagnóstico del estado de la organización percibido por sus trabajadores.²⁵

Para Robbins Stephen “Una organización es un arreglo sistemático de 2 o más personas que cumplen con papeles formales y comparten un propósito común.”²⁶ Por su parte Gibson la define en sus estudios como “personas jurídicas que permiten que la sociedad alcance logros que no podrían obtenerse de forma independiente”.²⁷ Es por ello que Gibson señala que son los individuos los que logran el éxito en las organizaciones y que la eficacia de la misma depende en gran medida del comportamiento humano, el cual está influenciado por la interacción de sus características personales y la situación que afronta el rendimiento organizacional. Por consiguiente, comprender el comportamiento personal es fundamental si se quiere llevar una gestión eficaz. Muchos teóricos han usado el Clima Organizacional como un medio para comprender ese comportamiento personal del cual habla Gibson y que tanto afecta al desarrollo de la organización.

De la misma forma, Sandoval en su ensayo sobre “El concepto y las dimensiones del Clima Organizacional”, afirma que los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad.²⁸ 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.

Abravanel en el año 1992, “El clima organizacional es algo así como la salud organizacional, la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno turbulento, lo que hace posible la regularidad y el buen funcionamiento para conseguir los objetivos, la rentabilidad, la satisfacción, colaboración y buenas relaciones entre los grupos”.²⁹

Más recientemente, Pérez de Maldonado plantea que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo – grupo – condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individuales y grupales, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo.³⁰

Por tanto el significado de Clima Organizacional tiene connotaciones similares al clima ambiental, pero integra un conjunto de características objetivas y subjetivas que se dan en una organización, perdurables en el tiempo e identificables, que la configuran y distinguen de otras organizaciones, lo que permite explicar aspectos cruciales del día que vivencian los colectivos profesionales y personal individual.

Según Gant: El clima, es entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultado exclusivo de los factores organizacionales existentes, con una dimensión más o menos objetivable, sino que depende también, y en muchos casos primordialmente, de las percepciones sobre dichos factores.³¹

De esta manera forma, Guillén y Guil, afirman que el Clima Organizacional también puede ser relacionado con las características de la personalidad, la conducta, el tamaño de la organización, su estructura, los avances tecnológicos y con el liderazgo.³²

Por su parte Brunet, expone que “El Clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo”, así como el clima constituye la personalidad de las organización también condiciona el comportamiento de los individuos dentro de la misma.³³

Por otra parte, Tagiuri explica que el clima es una realidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que:

- Es experimentada por sus miembros.
- Influye en su conducta.
- Puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) de la organización.³⁴

El enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968), para ellos el clima organizacional son: “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.

Igualmente, Litwin & Stringer afirman que: “El Clima Organizacional es un concepto que describe la naturaleza subjetiva o calidad del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y reportadas por ellos en un cuestionario adecuado”.

El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpin y Crofts donde señalan que: “La opinión que el empleado se forma de la organización”³⁵

Dessler, plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. En función de esta falta de consenso, ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el

enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer (1964) las cuales definen el clima como: Conjunto de características que describen una organización las cuales distinguen una organización de otras, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en la conducta de los individuos en la organización.

Méndez cita a: Rousseau, quien define el clima como las percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el ambiente organizacional. Katz y Kahn quienes analizan el clima organizacional como un sistema de valores de las personas en una organización. Scheider y Rechhers, hacen referencia que la percepción del clima que construyen las personas no se explica solamente por aspectos subjetivos u objetivos; resultan de la intención que tienen para entender la organización, así como las actividades que ejecuta en el cargo que desempeñan.³⁶

Martínez afirma: El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. Y posee las siguientes características:

- Es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- Es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- Tiene una connotación de continuidad no tan permanente como la cultura, y puede cambiar después de una intervención particular.
- Está determinado por las características, conductas, aptitudes y expectativas de personas y por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas.³⁷

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a

su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.³⁸

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.³⁹

A.1) CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

A fin de comprender mejor al Clima Organizacional es necesario resaltar lo siguiente:

- a) El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio.
- b) El Clima Organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- c) El Clima Organizacional es una variable interviniente entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- d) Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- e) El Clima Organizacional, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.⁴⁰

A.2) COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

El estudio del clima organizacional conlleva a identificar y analizar los factores que, a través de las investigaciones, se consideran determinantes en su formación ya que de ellos derivan las diferentes metodologías para su medición. Estos componentes explican las interacciones y relaciones, así como la influencia que tiene el clima organizacional sobre

los individuos y la organización. El nivel de presencia de una dimensión se conoce mediante la medición de las percepciones de los individuos, utilizando técnicas de investigación, como los cuestionarios.

El clima organizacional tiene elementos que caracterizan a la organización formal e informal, que al ser percibidos por el individuo determinan su comportamiento en actitudes reflejadas en sus niveles de motivación. Así, su análisis ha de orientarse hacia el grado de percepción que el individuo tiene sobre situaciones, creencias y actitudes frente a hechos, personas y eventos que caracterizan a la organización.⁴¹

La afirmación anterior resume e integra la perspectiva general de muchos autores:

- 1) Incluye elementos objetivos estructurales de la organización. Son los aspectos formales e informales que la persona encuentra en la organización (sistema social), que pueden entenderse en el marco de variables tales como objetivos, liderazgo, relaciones interpersonales, cooperación, toma de decisiones, motivación y control, comunes a todas las personas de la organización, y son consideradas como parámetros sobre los cuales establecen proceso de interacción social.
- 2) Contempla los aspectos subjetivos que el individuo tiene en el proceso de interacción social con el líder, los compañeros y la organización, construye con base en su experiencia, creencias, percepciones, grado de participación y actitud, aspectos que se convierten en objetivos de medición en la identificación del clima organizacional.
- 3) Incluye la capacidad que tiene el individuo de cambiar las condiciones objetivas que le permitan ajustar sus percepciones de clima organizacional; aspecto que reafirma la visión integracionista de la definición. Respecto a este componente, otras definiciones señalan el carácter dinámico de la organización, así como de los comportamientos de las personas.
- 4) La construcción del clima organizacional que cada individuo realiza (elementos subjetivos) por las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social con otras personas de la organización (jefes y

compañeros de trabajo) en el marco de variables (elementos objetivos y estructurales), tienen incidencia en aspectos de tipo subjetivo, como la satisfacción en el trabajo, y la motivación que se refleja en aspectos de la organización, por ejemplo, los niveles de eficiencia y productividad.

La identificación del clima organizacional como un concepto general, es decir, como un todo, teniendo en cuenta los diferentes atributos que lo caracterizan. Se entiende que en la construcción del clima intervienen como elementos básicos:

1. Las personas interactúan en el mismo “sistema social” que determinan condiciones propias de su estructura social; significa que comparten las mismas características objetivas que distinguen a la organización.
2. Las personas realizan procesos psicológicos sobre las condiciones en las cuales interactúan en el “sistema social”; las aceptan y/o comparten y/o identifican, produciendo imágenes positivas o negativas hacia la organización. De esta forma, a partir de la construcción individual se identifican componentes homogéneos que se explican como un constructo colectivo de organización.
3. Las personas interpretan y valoran los componentes homogéneos y comparten significados en su proceso de interacción social.⁴²

A.3) IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

El clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforma en elementos claves del clima. Es así como los gerentes ven la importancia de analizar y diagnosticar el clima organizacional de una institución.

Según Amorós, “la importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan”⁴³

Por lo tanto, una misma realidad empresarial puede ser percibida de manera diferente por cada una de las áreas de la empresa y de los empleados, según su antigüedad en ella, su nivel de educación, género, etc. Es relevante, entonces, conocer esa percepción colectiva de los empleados llamada “clima”, para entender sus acciones y reacciones.

Goncalves, plantea que “la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores”.⁴⁴

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias de cada miembro con la corporación. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y administrativas. La estructura (comunicación, división de trabajos y los procedimientos) tiene gran efecto sobre la manera cómo los empleados visualizan el clima de la institución.

A.4) DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

The Management Sciences for Health (2002), distingue tres dimensiones claves en el entorno del ambiente de trabajo; claridad, apoyo y retos. Estas dimensiones tienen un impacto previsible en la conducta. La comprensión de estas dimensiones del clima organizacional puede ayudar a pensar sobre qué intervenciones se pueden utilizar para mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento.

Cuando los trabajadores perciben estas propiedades presentes y fuertes, perciben su clima como algo positivo.⁴⁵

A.4.1) Dimensión Gestión Institucional:

La Gestión Institucional proporciona un ambiente de claridad cuando el grupo conoce sus funciones y responsabilidades como miembro del equipo dentro del panorama general de la organización. Cada miembro entiende “Lo que tiene que hacer y porque lo que tiene que hacer” y percibe su papel alineado al propósito del grupo y la organización. Los miembros

del grupo son conscientes de las necesidades de los usuarios o clientes. Los estándares de desempeño se expresan con claridad y las posibles consecuencias de no alcanzar estos propósitos, también son entendidas.⁴⁶

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión institucional.

Componentes:

- 1) Trabajo en equipo: Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

El trabajo en equipo, si no está bien gestionado puede también provocar algunos problemas que se indican a continuación:

- Prevalencia de los objetivos personales sobre los del equipo
- Conflictos interpersonales e individualismos
- Toma de decisiones más arriesgadas
- Menos esfuerzo de algunos componentes
- Presión hacia el conformismo y la uniformidad
- Incapacidad de llegar a acuerdos
- Mayor consumo de tiempo

Mientras las cosas van bien es fácil que el equipo se muestre unido, cohesionado, que haya un buen ambiente de trabajo. Pero cuando las cosas se tuercen se pone en peligro todo lo anterior.

- 2) Gestión de calidad: Un sistema de gestión de la calidad es una estructura operacional de trabajo, bien documentada e integrada a los procedimientos técnicos y gerenciales, para guiar las acciones de la fuerza de trabajo, la maquinaria o equipos, y la información de la organización de manera práctica

y coordinada y que asegure la satisfacción del cliente y bajos costos para la calidad. En otras palabras, un Sistema de Gestión de la Calidad es una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos (Recursos, Procedimientos, Documentos, Estructura organizacional y Estrategias) para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al cliente, es decir, planear, controlar y mejorar aquellos elementos de una organización que influyen en satisfacción del cliente y en el logro de los resultados deseados por la organización.

- 3) Responsabilidad: Los empleados son responsables de cumplir con las tareas asignadas y de realizar aportes personales e innovar en su trabajo; tienen conciencia sobre su participación en el proceso de decisiones de acuerdo con el cargo que ocupan y la tarea.

A.4.2) Dimensión Retos Personales:

Un clima de desafío existe cuando los miembros del grupo tienen oportunidades para asumir retos con riesgos razonables y descubrir nuevas formas de realizar las tareas o el trabajo para ser más eficaces. Los miembros del grupo desarrollan un sentimiento de orgullo de pertenecer a su grupo de trabajo y a la vez asumen un compromiso con los objetivos, propósitos y actividades. Ellos están dispuestos a aprender de los errores y se sienten preparados para adoptar actividades alternativas cuando sea necesario. Así mismo participan activamente en el proceso de asumir responsabilidades, desarrollar habilidades y capacidades para ofrecer los servicios apropiados, y están mejor implementados para asumir riesgos razonables.⁴⁷

Componentes:

- 1) Resultados y recompensas: La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la organización.

- 2) Control: Los jefes supervisan y controlan las tareas asignadas, exigiendo su cumplimiento de acuerdo con parámetros determinados.
- 3) Riesgo: Los empleados aceptan retos y asumen los riesgos de su trabajo, cumpliendo con responsabilidades y objetivos que les atañen; y con sus aportes contribuyen a alcanzar mayores resultados y reconocimientos.⁴⁸

A.4.3) Dimensión Interacción:

En un clima de apoyo los miembros del grupo sienten que tienen los recursos y el apoyo que necesitan para alcanzar los objetivos del equipo de trabajo. Los recursos incluyen suministros básicos, equipo, herramientas, personal y presupuesto. Sin estos, su rendimiento sería muy limitado. El apoyo emocional también juega un rol importante pues incluye un ambiente de confianza, el apoyo mutuo y el reconocimiento merecido. Tanto los recursos materiales y el apoyo emocional crea una atmósfera donde los integrantes de la organización sienten que sus capacidades son reconocidas cuando participan en las decisiones que afectan al grupo de trabajo, cuando sienten aprecio y recompensa por logros individuales y colectivos.⁴⁹

Componentes:

1. Comunicación: Los canales de comunicación permiten a los directivos mantener informados a los empleados sobre la estructura de la organización, sus procesos, tareas, desempeño y resultados. El conocimiento de la organización permite al empleado desempeñar su trabajo y establecer relaciones sociales satisfactorias.
2. Relaciones: Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción.

3. Apoyo y cooperación: Los directivos dan apoyo, colaboran y capacitan a los empleados para que su desempeño sea mayor en la organización y de esta forma se logren los resultados, creando un ambiente de confianza y satisfactorio entre las personas y hacia la organización.

La interacción entre estas tres dimensiones es esencial para fomentar el rendimiento.

- Los trabajadores con desafíos pero con carencia de apoyo y claridad, pueden experimentar estrés, frustración y una predisposición a equivocarse.
- Los trabajadores con claridad en sus funciones, tareas y responsabilidades; pero sin desafíos ni apoyo, pueden encontrar su jornada laboral restringida, limitada e incluso inflexible.
- Los trabajadores apoyados pero sin retos ni claridad, sentirán que no pueden desarrollar su potencial y habilidades.⁵⁰

La interacción entre estas tres dimensiones es esencial para fomentar el rendimiento.

- Los trabajadores con desafíos pero con carencia de apoyo y claridad, pueden experimentar estrés, frustración y una predisposición a equivocarse.
- Los trabajadores con claridad en sus funciones, tareas y responsabilidades; pero sin desafíos ni apoyo, pueden encontrar su jornada laboral restringida, limitada e incluso inflexible.
- Los trabajadores apoyados pero sin retos ni claridad, sentirán que no pueden desarrollar su potencial y habilidades.⁵¹

A.5) CONSECUENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Un buen clima o mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, motivación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, poca innovación, absentismo, baja productividad, conflictividad laboral, etc.

En síntesis, el Clima Organizacional es determinante en la forma que toma las decisiones una organización, en cómo se ejecutan y en cómo se establecen las relaciones dentro y fuera de ella.

Como conclusión, podemos decir que el conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.⁵²

A.6) CLASIFICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Clima desfavorable: En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman por encima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente, hay pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados, no hay equilibrio entre las actividades de la organización y de las necesidades personales.

Clima medianamente favorable: Cuando predomina el conformismo, deficiente comunicación, trabajo en equipo y poca ayuda entre los trabajadores de la institución, sin importar la integración entre las actividades de la organización y las necesidades personales.

Clima favorable: Existe una relación de amistad y de confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores, cuando permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, por ende aporta integración entre las actividades de la institución y necesidades personales. En resumen todos los empleados y todo el personal de la dirección forman un equipo de trabajo para alcanzar los fines y los objetivos.

A.7) EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

El método más habitual para evaluar el clima organizacional implica el uso de encuestas a empleados. Diseñar y llevar a cabo las encuestas de clima organizacional puede llegar a ser un tema complejo, pues se requiere poseer conocimientos sobre clima organizacional, psicología, estadística y metodología de encuestas. Un aspecto muy importante es tener en cuenta cuando se realiza una encuesta de clima organizacional es de carácter anónimo. La metodología debe de permitir preservar el anonimato de las personas encuestadas debido a que es un factor indispensable si queremos asegurar la máxima sinceridad en las respuestas.⁵³

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario que propone Mejía Reyes y Arzola, validada en 2003, que mide la percepción del clima organizacional en función a tres dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción. La escala de medición a utilizar es la diseñada por Likert que tiene categorías o respuestas alternativas ante cada situación que se presenta, los enunciados son situaciones que permiten a las personas a reaccionar de manera diferente ante ellos para registrar respuestas satisfactorias. La asignación de puntaje se realiza a cada alternativa con un valor numérico.⁵⁴

A.8) CLIOUNing:

El CLIOUNing es un modelo de encuesta representado por once ítems que cubren todas las dimensiones importantes del clima organizacional educativo universitario en base a las referencias de la literatura existente y especializada sobre la teoría organizacional.

El instrumento CLIOUNing inicial consto de 37 ítems. Mejías (2003), en base al instrumento original propone y desarrolla el CLIOUNing agrupando y sintetizando los 37 ítems en 11 que de igual modo cubren las dimensiones y variables sugeridas por Litwin y Stringer así como por la Management Sciences for Health, adecuándolas al contexto educativo universitario. Este instrumento refleja una escala de tipo Likert que oscila del 1 (en total desacuerdo) hasta 5 (en total acuerdo), lo que permite al encuestado posicionarse y discriminar en sus respuestas.

El CLIOUNing plantea la interacción de las diferentes dimensiones (gestión institución, retos personales e interacción). Esto lo alinea con el concepto de un sistema holístico. En el modelo conceptual en el que se basa el instrumento CLIOUNing, se ubica el individuo dentro de la institución con sus retos personales, la institución como un ente que lo engloba y un tercer factor resultante de la interacción entre ambos.⁵⁵

A.9) BIOMÉDICAS:

Biomédicas fue creado con el objeto de promover la formación de profesionales independientes y altamente calificados en el área biomédica. Esto se fundamenta en el reconocimiento que la medicina moderna depende en forma directa del avance del conocimiento en disciplinas básicas tales como Genética Humana, Biología Celular y Molecular, Inmunología, Microbiología, Virología, Fisiología, Farmacología y Reproducción Humana, Nutrición y dietética, Ginecología entre otras. Todas estas disciplinas cuentan con el respaldo de líneas de investigación, laboratorios.

Las Ciencias Biomédicas preparan a los estudiantes con el objetivo de que el alumnado entienda la relación entre los mecanismos moleculares y las funciones biológicas, y sea capaz de aplicar este conocimiento a cuestiones relevantes relacionadas con la salud y las patologías humanas. Forma al estudiante en relación con las técnicas y las metodologías utilizadas en el estudio de las bases biológicas de las enfermedades, su diagnóstico, su seguimiento y los tratamientos adecuados a cada caso.⁵⁶

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **PERCEPCIÓN:** La percepción implica una recepción, organización y traducción o interpretación de estímulos de forma que influye en la conducta del individuo. En otras palabras, es el proceso por medio del cual un individuo le da significado a su entorno.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.
- **DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Las dimensiones del Clima Organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.
- **GESTIÓN INSTITUCIONAL:** Son todas aquellas actividades planificadas, cuya adecuada dirección y ejecución tienen como resultado a un equipo que conoce sus funciones y responsabilidades como miembros de una determinada organización. Cada integrante comprende sus labores y el motivo por el que las realiza, además percibe su papel dentro de la institución acorde al propósito de la organización. Así mismo, los trabajadores son conscientes de las necesidades de los usuarios y son reconocidos por sus aciertos, tanto interna como externamente.
- **RETOS PERSONALES:** Un clima de retos personales existe cuando los miembros del grupo tienen la oportunidad de poder asumir riesgos razonables y descubrir nuevas formas de realizar las tareas o el trabajo para ser más eficaces desarrollando sus capacidades y potencialidades en favor individual y de la organización.
- **INTERACCIÓN:** Son aquellas relaciones entre los recursos materiales (suministros básicos, equipos, herramientas, personal, presupuestos, etc.) que,

gestionados de una manera eficaz y eficiente, generan un clima de apoyo adecuado, permitiendo un alto rendimiento en el desempeño de los miembros del equipo de trabajo. Y el apoyo, dentro del aspecto emocional, incluye un ambiente de confianza, colaboración mutua y el reconocimiento merecido por el trabajo desempeñado.

- **ÁREA DE BIOMÉDICA:** Son unidades orgánicas educativas conformadas por las Escuelas Profesionales de: Medicina Humana, Enfermería, Odontología, Nutrición Humana y Ciencias biológicas.

III. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

3.1. VARIABLE DE ESTUDIO:

Identificación de la Variable de Estudio:

Percepción del Clima Organizacional por docentes y administrativos del Área de Biomédica.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ÍNDICE	
<p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Es el conjunto de variables que determinan el nivel de percepción que tienen los docentes y administrativos del Área de Biomédica sobre las condiciones de trabajo en el cual se desempeñan y su interacción con el entorno.</p>	<p>Gestión Institucional:</p> <p>Equipo de trabajo que conoce sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.</p>	1. Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	
		2. Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	
		3. Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	
		4. Pertenece a un buen equipo de trabajo.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	
		<p>Retos Personales:</p> <p>Equipo de trabajo que tiene la oportunidad de asumir riesgos razonables, descubrir nuevas formas de realizar las tareas para ser más eficaces, desarrollan sus capacidades y potencialidades.</p>	1. Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
			2. Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
			3. Mantiene altos estándares de desempeño.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
		<p>Interacción:</p> <p>Relaciones entre recursos materiales y el apoyo emocional, incluye un ambiente de confianza, colaboración mutua y el reconocimiento merecido por el trabajado desempeñado.</p>	1. Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
			2. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
			3. Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1
			4. Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	En total acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar y comparar la percepción del Clima Organizacional en docentes y administrativos de las Escuelas Profesionales del Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

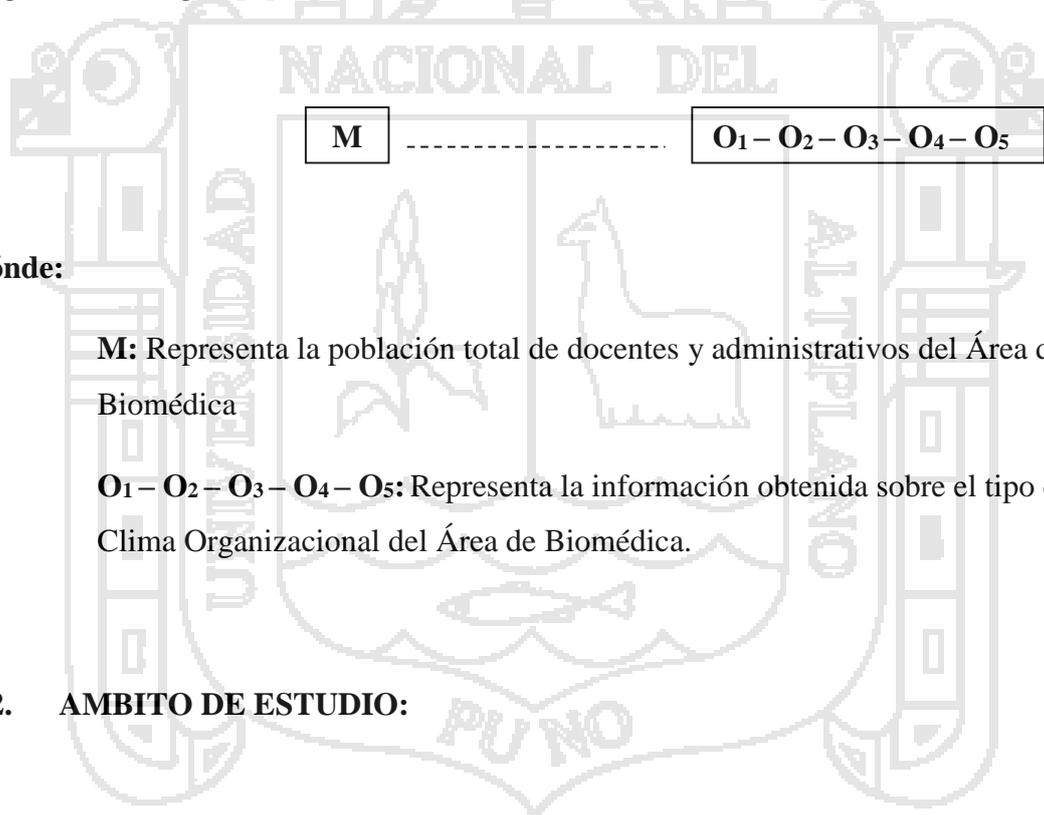
- Identificar el Clima Organizacional respecto a las dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción en la Escuela Profesional de Medicina Humana.
- Identificar el Clima Organizacional respecto a las dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción en la Escuela Profesional de Enfermería.
- Identificar el Clima Organizacional respecto a las dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción en la Escuela Profesional de Odontología.
- Identificar el Clima Organizacional respecto a las dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción en la Escuela Profesional de Nutrición Humana.
- Identificar el Clima Organizacional respecto a las dimensiones: gestión institucional, retos personales e interacción en la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas.
- Comparar el Clima Organizacional en las Escuelas Profesionales de Medicina Humana, Enfermería, Odontología, Nutrición Humana y Ciencias Biológicas, percibidos por los docentes y administrativos.

V. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El presente estudio de investigación corresponde al tipo **DESCRIPTIVO**, ya que se describió la “Percepción del Clima Organizacional en docentes y administrativos del Área de Biomédica.”, y dado que la información se recolectó en un momento determinado.

Se utilizó el diseño de investigación **COMPARATIVO** porque permitió analizar el tipo de Clima Organizacional entre las Escuelas Profesionales (Enfermería, Ciencias Biológicas, Nutrición Humana, Medicina Humana y Odontología) del Área de Biomédica; cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M: Representa la población total de docentes y administrativos del Área de Biomédica

O₁ – O₂ – O₃ – O₄ – O₅: Representa la información obtenida sobre el tipo de Clima Organizacional del Área de Biomédica.

5.2. AMBITO DE ESTUDIO:

UBICACIÓN DEL ESTUDIO:

El presente estudio de investigación se realizó en la Ciudad Universitaria ubicada en el distrito, provincia, departamento de Puno; el cual está situado en el sureste del país a 3860 m.s.n.m.; entre los 13°00'00" – 17°17'30" de latitud Sur y los 71°06'57" – 68°48'46" de longitud Oeste del Meridiano de Grenwech. Ocupa 67 mil km² de territorio conformado

por la mitad occidental de la Meseta del Collao, al Oeste del lago Titicaca, y las yungas amazónicas al Norte. Limita al Este con territorio boliviano, al Suroeste con los departamentos de Tacna, Moquegua y Arequipa.

El campus Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno; limita por el Este con el Barrio San José, por el Sur con el Lago Titicaca, por el Norte con el Barrio Llavíni. La Universidad Nacional del Altiplano, fue creada por la Ley N° 406 del 29 de agosto de 1856; actualmente cuenta con 19 Facultades y 35 Escuelas Profesionales, con un promedio actual de 16740 estudiantes. (Oficina de Tecnología e Informática - 2013). Las 35 carreras profesionales están clasificadas por las siguientes áreas: A) Biomédicas, B) Ingenierías y C) Sociales. Y para materia de nuestra investigación se enfocó en el área de Biomédicas, la cual está integrada por las siguientes escuelas profesionales según orden de antigüedad o creación: ⁵⁷

- Escuela Profesional de Enfermería
- Escuela Profesional de Ciencias Biológicas
- Escuela Profesional de Nutrición Humana
- Escuela Profesional de Medicina Humana
- Escuela Profesional de Odontología

Las escuelas profesionales del Área de Biomédica serán objeto de estudio para nuestra investigación y son las siguientes:

5.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:

La Escuela Profesional de Enfermería, fue creada el 18 de diciembre de 1964, la misma que luego pasó a constituirse como Programa de Enfermería en abril de 1970 y a partir del año 1984 como Facultad de Enfermería, amparado por el Estatuto de la UNA – Puno promulgado mediante Resolución Rectoral N° 412-84-R-UNDAP Y LA Ley Universitaria N° 23733; desarrollando así hasta la actualidad, sus actividades al servicio de la sociedad.

Actualmente cuenta con un total de 41 trabajadores entre docentes y personal administrativo (área pregrado) y un total de estudiantes matriculados para el semestre 2013 – II de 553

Misión: Somos una unidad académica de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, dedicada a formar profesionales y especialistas competentes en el cuidado humano, con capacidad de gestión, compromiso social y valores éticos, que realizan investigación e intervención frente a problemas de salud.

Visión: Ser una facultad acreditada y líder en la región, en la formación de profesionales y especialistas altamente competitivos, sustentada en una cultura de valores, y en el desarrollo de la investigación científica que contribuya a una mejor calidad de vida de la población.⁵⁸

5.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS:

La Escuela Profesional de Ciencias Biológicas, en 1974, por acuerdo del Consejo Ejecutivo de la Universidad, se crean los Programas Académicos de: Ingeniería de Minas, Biología Ictiológica y el Programa Académico de Sociología. En 1975, se inicia el funcionamiento de la Carrera Profesional; posteriormente se le denomina como Biología Pesquera. En el año 1987 se apertura las Áreas de Ecología, Pesquería y Microbiología.

Actualmente cuenta con un total de 45 trabajadores entre docentes y personal administrativo (área pregrado) y un total de estudiantes matriculados para el semestre 2013 – II de 317.

Misión: Somos una Facultad de Ciencias Biológicas, que se constituye en una Unidad Académica, con calidad competitiva, innovación y liderazgo en la generación de conocimientos en ciencia y tecnología, para el desarrollo sostenido de los Recursos Naturales y Medio Ambiente, prevención y promoción de la Salud, producción y

transformación de Recursos Hidrobiológicos, promoviendo una cultura empresarial con sensibilidad social, valores éticos e identidad cultural, coadyuvar al desarrollo sostenido de la Región.

Visión: Ser una Facultad de Educación Universitaria acreditada con nivel académico integral en investigación científica pura y aplicada para contribuir con alternativas de solución a los problemas en salud, medio ambiente, producción y transformación de los recursos naturales, para elevar la calidad de vida de la población y acciones que la acreditan ante la sociedad.⁵⁹

5.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA:

La Escuela Profesional de Nutrición Humana antes denominada Carrera, se inicia a nivel universitario en el Perú a partir de la década de los sesenta. Siendo la Carrera Profesional de Nutrición Humana de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la tercera en su creación a nivel nacional amparándose en la Resolución Rectoral N° 300-81-R-UNTA, de fecha 28 de abril de 1981, se crea como un programa Académico de carácter científico y humanístico, que conduce a la formación integral y especializada de recursos humanos, con el fin de brindar un buen servicio a la sociedad.

Actualmente cuenta con un total de 26 trabajadores entre docentes y personal administrativo (área pregrado) y un total de estudiantes matriculados para el semestre 2013 – II de 339.

Misión: Somos una Escuela Académico Profesional de Educación universitaria que forma profesionales en Nutrición Humana, competentes en gestión, investigación, con compromiso social, ética e identidad cultural, para proponer y ejecutar alternativas integrales en alimentación, nutrición y salud en la región y el país, mejorando el nivel de vida de la sociedad y contribuyendo en la conservación del medio ambiente.

Visión: En el 2015, somos una Escuela Profesional, con excelencia académica, científica y humanista, acreditada y líder en el país, que contribuye en la gestión del desarrollo sostenible en alimentación, nutrición, salud y medio ambiente comprometidos a mejorar la calidad de vida de la sociedad.⁶⁰

5.2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA:

La Escuela Profesional de Medicina Humana, se reabertura mediante la Resolución Rectoral N° 300-81 del 29 de abril de 1981, entrando en funcionamiento en 1982, siendo su primer Decano el Dr. David Frisancho Pineda. Inicialmente se le considera como Programa Académico de Medicina Humana. El año de 1984 se crea la Carrera de Nutrición Humana y junto con ella se crea la Facultad de Ciencias de la Salud, posteriormente se adiciona la carrera Profesional de Odontología.

El 11 de julio de 1999 se publica la Ley N° 27154, Ley que Institucionaliza la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina en las universidades del país; crea a su vez la Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina Humana. Después de un proceso de Autoevaluación, presentación de la documentación sustentadora y verificación, se expide a la Escuela de Medicina de la Universidad Nacional del Altiplano el Certificado de Acreditación el 25 de marzo del 2003, por cumplir con los estándares mínimos de acreditación aprobados mediante R.S. N° 013-001-SA.

En el año 2005, la Escuela Profesional de Medicina se constituye como Facultad de Medicina Humana mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-2005-AU-UNA, separándose de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Actualmente cuenta con un total de 40 trabajadores entre docentes y personal administrativo (área pregrado) y un total de estudiantes matriculados para el semestre 2013 – II de 358.

Misión: Somos una Facultad que forma Médicos – Cirujanos competentes, desarrollamos investigación y nos proyectamos a la comunidad para contribuir a la mejora de la realidad sanitaria regional y nacional, inculcando y practicando valores éticos y humanistas.

Visión: Ser una Facultad de Medicina acreditada y de prestigio, que forma Médicos – Cirujanos, especialista y posgraduados; con excelente nivel académico y científico, investigadores en ciencias de la salud, con sólidos valores éticos y humanistas, que contribuye al desarrollo sostenible de la región y el país.⁶¹

5.2.5. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA:

La Escuela Profesional de Odontología, fue creada según Resolución Rectoral N° 107-94-R-UNA, aprobada por el Consejo Universitario de fecha 25 de enero de 1994, de conformidad con lo dispuesto por el Art. N° 32 Inc. D) de la Ley Universitaria 23733. Adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Altiplano.

Actualmente cuenta con un total de 40 trabajadores entre docentes y personal administrativo (área pregrado) y un total de estudiantes matriculados para el semestre 2013 – II de 472.

Misión: Formamos Cirujanos Dentistas con calidad y eficiencia, capacidad de gestión, compromiso social, valores éticos y culturales; que realiza investigación para proponer alternativas de solución a problemas integrales de la salud como soporte del desarrollo del país y la región andina.

Visión: Ser una Facultad acreditada, con una plana docente, administrativa altamente calificada y con tecnología de punta, para la formación de Profesionales y post-graduados con producción científica, tecnológica bibliográfica que brinda programas académicos de alcance nacional e internacional, asistencia odonto-estomatológica de calidad y comprometidos con las necesidades sanitarias del país.⁶²

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

5.3.1. POBLACIÓN:

La población de estudio la constituyeron los docentes y administrativos de las Escuelas Profesionales: Enfermería, Ciencias Biológicas, Nutrición Humana, Medicina Humana y Odontología; entre nombrados y contratados de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre 26 a 65 años y quienes realizan sus labores académicas en el horario de 7:00 de la mañana hasta las 19:00 horas. Los docentes y administrativos, son procedentes de distintas zonas de la ciudad y de diversos departamentos del Perú, su situación económica se halla entre media y alta, lo que da como resultado según entrevista a los diferentes trabajadores; el 100 % de docentes y administrativos trabajan para apoyar en la economía de su hogar, también se tiene referencia que un buen porcentaje de la población en estudio permanece en la universidad más de 8 horas.

Cabe destacar que este cuadro está en función al orden de creación de cada escuela profesional:

Escuelas Profesionales	N° Total Docentes	N° Total Administrativos	N° Total de Docentes y Administrativos
Enfermería	31	10	41
Ciencias Biológicas	33	12	45
Nutrición Humana	23	3	26
Medicina Humana	30	10	40
Odontología	30	10	40
Total	147	45	192

Fuente: Coordinación académica de cada Escuela Profesional 2013.

5.3.2. MUESTRA:

La muestra para la investigación, estuvo conformada por 173 unidades de estudio correspondiente a docentes y personal administrativo que pertenecen y laboran en el Área de Biomédica, es una muestra total donde se consideró el método de exclusión, también fue de tipo intencional, porque se realizó en función a los propósitos de nuestra investigación.

Escuelas Profesionales	Nº Total Docentes	Nº Total Administrativos	Nº Total de Docentes y Administrativos
Enfermería	25	9	34
Ciencias Biológicas	32	10	42
Nutrición Humana	21	3	24
Medicina Humana	25	9	34
Odontología	30	9	39
Total	133	40	173

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Criterio de inclusión:

- Ser docente del Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Ser personal administrativo del Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Que hayan asistido el día de la evaluación.
- Que hayan completado los cuestionarios de manera adecuada.

Criterio de exclusión:

- Docentes y administrativos que no acepten llenar el cuestionario.
- Docentes y administrativos que no asistieron el día programado para la ejecución.
- Docentes y administrativos que no pertenezcan al Área de Biomédica.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

5.4.1. **TÉCNICA:** Encuesta.

5.4.2. **INSTRUMENTO:** Cuestionario.

TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario compuesto por una escala de actitudes aprobado por M.Sc. Agustín Alexander Mejías Acosta, Oscar Arzola Minerva, el cual tiene como soporte teórico, los trabajos desarrollados por Litwin y Stringer y la Management Sciences for Health (MSH) entre otros.⁶³ La cual fue adaptada por Álvarez Avalos en su investigación titulada: “Clima Organizacional y Calidad del Servicio Educativo en la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno”

El modelo CLIOUNing gestiona el ambiente de trabajo en producto de un enfoque interdisciplinario que incluye las ciencias humanas, la ingeniería, la estadística y la gestión de calidad, y plantea tres dimensiones que fueron validadas en los estudios de campos: Gestión Institucional, Retos personales e Interacción.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ:

Cabe mencionar que para la validez de contenido del instrumento original (referido por Álvarez Avalos) *Este fue validado a través de una investigación de 63 unidades de estudio correspondiente a la totalidad de docentes y personal administrativo que pertenecieron a las Escuelas Profesionales de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.*⁶⁴ Los resultados de la investigación de validación fueron las siguientes:

Validez del instrumento: 85% (utilizaron el criterio de jueces-expertos).

Confiabilidad de prueba: Coeficiente de Alpha de cronbach: 0.7

El instrumento CLIOUNing es una escala fiable para medir el Clima Organizacional en las Instituciones de educación superior, se puede concluir que este instrumento presenta validez de contenido de criterio y de concepto.

Para conocer la información respectiva, el instrumento está estructurado de la siguiente manera:

- Datos generales: Cargo que ocupa, Escuela Profesional en la que labora y fecha del llenado.
- Propositiones sobre Clima Organizacional que comprende: gestión institucional, retos personales e interacción que se desarrolla en la universidad.

Codificación de la unidad de medida (valor asignado) para cada ítem:

Las respuestas solicitadas se reflejan en una escala tipo Likert que oscila del 1 (en total desacuerdo) al 5 (en total acuerdo), que permitirá al encuestado posicionarse y discriminar en sus respuestas, como se detalla:

- En total desacuerdo: Cuando el docente y administrativo, percibe que el Clima organizacional de su Escuela Profesional es muy desfavorable.
- En desacuerdo: Cuando el docente y administrativo, percibe que el Clima organizacional de su Escuela Profesional es desfavorable.
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: Cuando el docente y administrativo, percibe que el Clima organizacional de su Escuela Profesional es mediamente favorable.
- De acuerdo: Cuando el docente y administrativo, percibe que el Clima organizacional de su Escuela Profesional es favorable.
- En total acuerdo: Cuando el docente y administrativo, percibe que el Clima organizacional de su Escuela Profesional es muy favorable.

Las calificaciones que se obtuvieron fueron sometidas a la escala de Likert, la cual consiste en un conjunto de ítems representados en forma de afirmación ante las cuales se pide la reacción de las personas eligiendo uno de los cinco puntos de la escala, a cada punto se le asignó un valor numérico:

En total desacuerdo	= 1 punto
En desacuerdo	= 2 puntos
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	= 3 puntos
De acuerdo	= 4 puntos
En total acuerdo	= 5 puntos

Procesamiento del instrumento:

Se cumplió con los siguientes pasos para la calificación e interpretación del instrumento:

- 1) Calificamos las respuestas de los trabajadores de cada escuela profesional comparando con los índices de la operacionalización de variables.
- 2) Sumamos las puntuaciones de las preguntas del 1 al 4 correspondiente a la dimensión de Gestión Institucional, luego las preguntas del 5 al 7 que corresponden a la dimensión de Retos personales y del 8 al 11 que corresponden a la dimensión de Interacción.
- 3) Los puntajes que se obtuvieron en cada dimensión lo llevamos al cuadro de categorías de Clima Organizacional, el cual se muestra a continuación:

Puntaje del Clima Organizacional por categorías:

Clima Organizacional	CATEGORÍAS		
	Desfavorable	Mediamente favorable	Favorable
Gestión Institucional	4 – 8	9 – 12	13 – 20
Retos Personales	3 – 6	7 – 9	10 – 15
Interacción	4 – 8	9 – 12	13 – 20

La calificación está basada en la teoría de Likert.

- Los resultados con un puntaje entre 11 a 22 será considerado como Clima Organizacional Desfavorable.
- Los resultados con un puntaje entre 23 a 33 será considerado como Clima Organizacional Mediamente favorable.
- Los resultados con un puntaje entre 34 a 55 será considerado como Clima Organizacional Favorable.

Vista gráficamente:



Diagnóstico e interpretación del Clima Organizacional:

La interpretación es la siguiente:

- Los puntajes que se ubican en la Categoría de “Desfavorable”, son consideradas como un Clima Organizacional con déficit (gestión institucional, retos personales e interacción).
- Los puntajes que se ubican en la Categoría de “Mediamente favorable” es calificada como un Clima Organizacional que requiere de un mayor incremento y reforzamiento para una mayor competencia.
- Los puntajes que están ubicadas en la Categoría de “Favorable” en la suma total de las dimensiones corresponde a un Clima Organizacional adecuado y competente.

5.5. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección y registro de datos se procedió de la siguiente manera:

De la Coordinación:

- Para la recolección de datos se presentó un documento a los decanos de las respectivas Escuelas Profesionales, solicitando el permiso correspondiente para llevar a cabo la investigación.
- Posterior a ello se procedió a realizar una entrevista con la persona encargada de la Dirección de cada escuela profesional, para dar alcance acerca del objetivo de estudio, obteniendo así la autorización respectiva para la aplicación del instrumento. Se entrevistó con los docentes y personal administrativo para la ejecución del trabajo de investigación.

Consideraciones éticas:

- A los participantes se les informó de manera verbal sobre el contenido, el objetivo del estudio, asimismo se les comunicó acerca del manejo confidencial de la información recolectada.

5.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Al término de la ejecución y obtención de datos se procedió de la siguiente manera:

- Numeración de los cuestionarios
- Verificación de las respuestas
- Codificación de las respuestas
- Vaciado de las respuestas
- Elaboración de cuadros de información porcentual para los
- Organización de los datos que se obtuvieron
- Análisis e interpretación de los datos

VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

El presente cuadro, evidencia la percepción del clima organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2013, en base a tres dimensiones.

CUADRO N° 01

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

CATEGORÍAS	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
DIMENSIONES								
GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	14.7	7	19.9	22	65.4	34	100
RETOS PERSONALES	7	19.6	6	17.6	21	62.7	34	100
INTERACCIÓN	6	18.4	8	22.1	20	59.6	34	100
PROMEDIO DEL TOTAL	6	17.6	7	19.9	21	62.6	34	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Los resultados presentados del promedio total, permiten apreciar que el mayor porcentaje es 62.6 % de satisfacción, del total de la población analizada donde se evidencia una percepción favorable del clima organizacional; el segundo conglomerado representa el 19.9 % del total de la población analizada el cual indica un clima medianamente favorable y el menor conglomerado, igual a 17.6 % del total de la población investigada, representa la percepción del clima organizacional desfavorable.

La investigación que se efectuó, fue en base a las percepciones recogidas del total de población de trabajadores que corresponde a 9 trabajadores administrativos y 25 docentes universitarios, agrupa un total de 34 personas; es necesario mencionar que no se ha tomado en cuenta la opinión del personal que ejerza labor jefatural, así mismo los que reunía características de los criterios de exclusión planteado en el proyecto, y el personal que se encuentra vinculado con la tesis como: la asesora, directora y los jurados.

Coincidiendo con Litwin y Stringer; comprendemos a Clima organizacional como: el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibido directamente o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que influye en sus motivaciones y comportamientos, consecuentemente ello en la productividad institucional.

Como es evidente y a la luz de los resultados observados el 65.4% de la población se muestra satisfecha respecto a la gestión institucional, el clima organizacional del personal que labora en la escuela profesional de Enfermería, responde favorablemente ante los lineamientos establecidos dentro de la institución, aspectos formales como reglas, normas, manuales de función y organizaciones, la planificación establecida dentro de la organización, la delimitación de funciones y responsabilidades. Así mismo tiene un sentido de pertenencia e identificación con un equipo de trabajo bueno.

Al respecto Pérez y Zanabria (1997) en su estudio sobre el clima organizacional en Venezuela, indican, que la gestión institucional influye en el comportamiento de las personas, a través de las percepciones consolidadas que filtran la realidad como un verdadero lente y condicionan los niveles de motivación para el trabajo y rendimiento profesional.

En cuanto a la dimensión de retos personales el 62,7%, del personal percibe un ambiente que lo lleva a sentirse satisfecho con las posibilidades internas que le brinda la institución, para poder desarrollar sus habilidades y capacidades.

Resultados que concuerda con, Yves y Jiménez (2000), en su estudio sobre evaluación del clima organizacional universitario en Carabobo; concluyen en que, la presencia de retos personales existe cuando los miembros del grupo tienen la oportunidad de poder asumir riesgos razonables y descubrir nuevas formas de realizar las tareas o el trabajo para ser más eficaces desarrollando sus capacidades y potencialidades en favor individual y de la organización; precisamente el asumir retos personales caracteriza al personal de Enfermería.

La interacción institucional es favorable con 59.6% de satisfacción. La interacción entre el empleado y la organización es un proceso de reciprocidad, La organización refuerza su expectativa mediante el uso de la autoridad y el poder de los cuales dispone, en tanto que el empleado refuerza su expectativa mediante ciertos intentos de influir en la organización o de limitar su participación. Las dos partes de la interacción están guiadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo y lo que no lo es.

Al respecto Kurt Lewin citado por Chiavenato (2000, pág. 123), refiere el término de; contrato psicológico, es un acuerdo tácito entre individuo y organización para que las dos partes observen y respeten su amplia variedad de derechos, privilegios y obligaciones consagradas por la costumbre. El contrato psicológico es un elemento importante en cualquier relación laboral e influye en el comportamiento de las partes.

La comunicación oportuna influye en el personal compartir el máximo de información posible sobre la vida interna de la organización y sobre la relación de la misma con el medio ambiente social; el cual encamina un clima organizacional favorable y trabajo eficiente.

Al respecto, Silva (2009) en su estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el Amazonas; señala que la comunicación en una organización es de gran importancia, ya que gracias a ésta el trabajo en equipo es más eficiente, ayuda a tener un armonioso ambiente laboral donde los malentendidos disminuyen y se logran mejores resultados dentro de las diferentes áreas. En consecuencia se tiene una alta productividad en las mismas, lo que se resume en una organización fuerte, sólida y en crecimiento.

Se puede determinar que en la escuela profesional de Enfermería, existe una organización participativa, donde la autoridad es aceptada y no impuesta; el lugar de decisión es amplio ya que puede tomarse en todos los niveles, decisiones acordes en los grados de responsabilidad; la principal unidad de la organización es el grupo de trabajo incluidos los miembros del cuerpo directivo. El personal que labora dentro de la escuela profesional es un miembro más del equipo que participa motivado e inteligentemente y que cuenta con los recursos necesarios para trabajar.

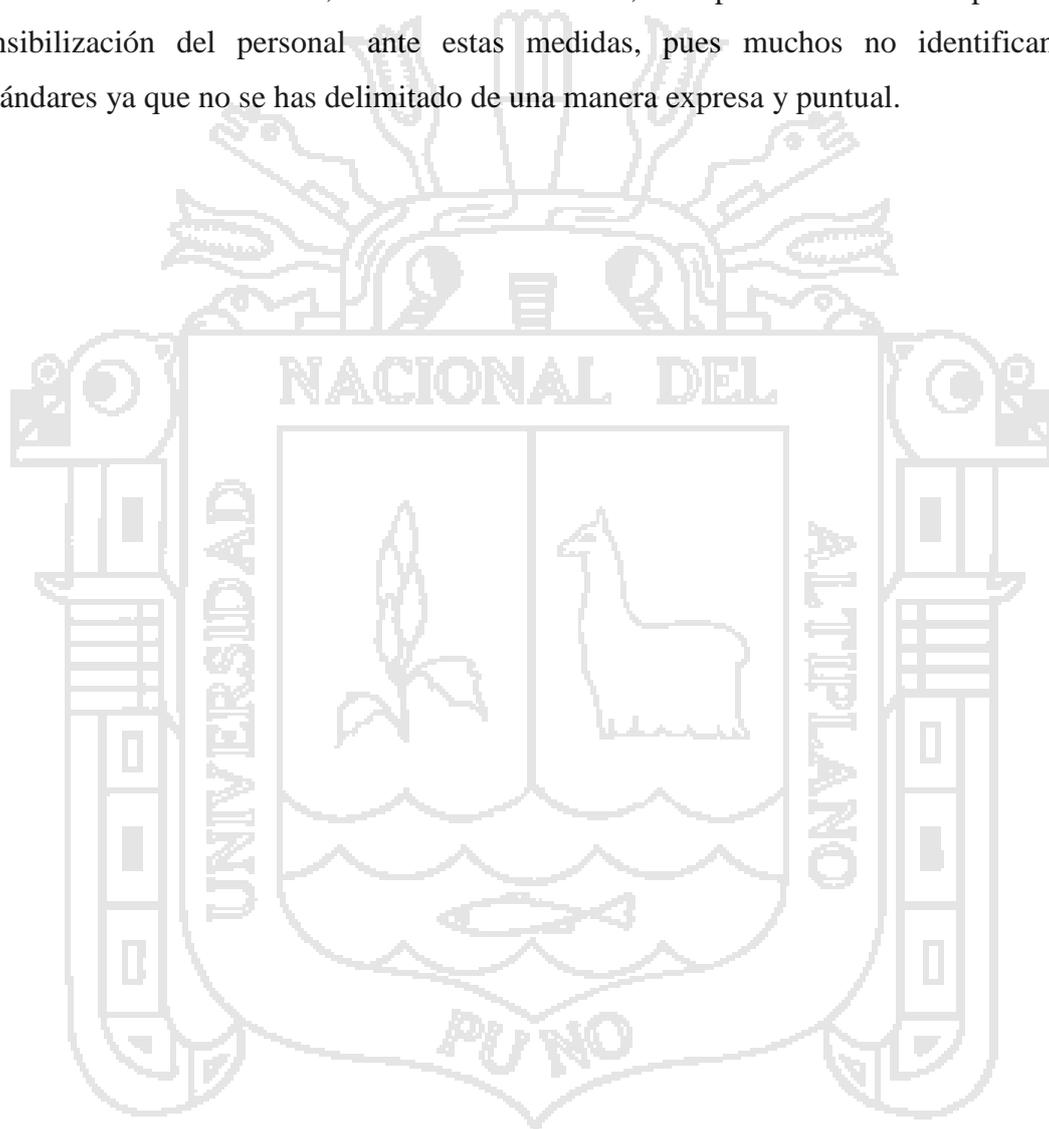
Como indica Auchí (1981), citado por Amoletto (2009), la importancia de las relaciones interpersonales y los modelos de comportamiento hacia adentro y fuera de la organización tienen una relevancia clave en la vida institucional.

Estas relaciones interpersonales y el comportamiento asociado con las formas de trabajo institucional, permiten analizar los datos obtenidos de las tres dimensiones estudiadas, sobre la percepción del clima organizacional por parte del personal de la escuela profesional de Enfermería, la percepción que ha sido verificada en estos resultados es FAVORABLE.

La percepción de un clima organizacional favorable indica satisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional en la que se desenvuelven los empleados. Paralelamente el apoyo y soporte dentro de los miembros del equipo de trabajo es valorado y ello aporta la sensación de tolerancia ante los conflictos.

Los resultados porcentuales obtenidos demuestran que el rendimiento y producción no se está cumpliendo acorde a las metas planteadas en la misión y visión institucional debido a que no se aprecia el 100% de aceptación respecto al clima organizacional; esto da a entender que el personal está parcialmente comprometido con su trabajo, el cual estaría alterando el mejoramiento de productividad y dificultando la acreditación académica de la escuela profesional de Enfermería.

Al respecto Yves y Jiménez (2000), en su estudio sobre evaluación del clima organizacional universitario en Carabobo, mencionan que es necesario tomar en cuenta de que los esfuerzos actuales en la educación superior, están orientadas a lograr la acreditación de las instituciones universitarias, ello supone el establecimiento de normas y procedimientos que solidifiquen el desempeño del personal que brinden servicios educativos y de la educación de sí misma; para ello es necesaria una autoevaluación por parte de la unidad educativa, es decir de la Facultad, es importante también el proceso de la sensibilización del personal ante estas medidas, pues muchos no identifican estos estándares ya que no se has delimitado de una manera expresa y puntual.



6.2. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

En el presente cuadro, se puede apreciar la percepción del clima organizacional por parte de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional del Altiplano Puno en el año 2013, en base a las dimensiones de gestión institucional, retos personales e interacción.

CUADRO N° 02

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA U.N.A. PUNO, 2013

CATEGORÍAS DIMENSIONES	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	14	32.1	16	38.7	12	29.2	42	100
RETOS PERSONALES	13	31.0	15	36.5	14	32.5	42	100
INTERACCIÓN	15	34.3	17	39.1	11	26.6	42	100
PROMEDIO DEL TOTAL	14	32.5	16	38.1	12	29.4	42	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

En los resultados exhibidos del promedio total se puede apreciar tres conglomerados: el primero 38.1% del total de la población analizada representa a los puntajes más elevados donde se muestra una percepción medianamente favorable del clima organizacional; el segundo 32.5% el cual representa al clima desfavorable y el menor es 29.4% del total de la población investigada, representa los puntajes más bajos y muestra una percepción del clima organizacional favorable.

El análisis que se efectuó fue en base a las percepciones recogidas del total de población de trabajadores que corresponde a 42 personas (9 trabajadores administrativos y 33 docentes universitarios), es necesario mencionar que no se ha tomado en cuenta la opinión del personal que labora en la institución pero se encontraban con licencia, permisos, o ejerciendo una labor jefatural, así mismo al personal que no pertenecía a la escuela profesional conforme a la descripción del método de exclusión planteado en el proyecto.

Clima organizacional es entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo – grupo – condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individuales y grupales, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo; coincidiendo con lo planteado por Pérez de Maldonado (2004)

El personal que labora en la escuela profesional de Ciencias Biológicas presenta un clima organizacional medianamente favorable en referencia a las dimensiones de la misma, esto se evidencia al momento de analizar los datos obtenidos en el análisis de las dimensiones estudiadas.

La percepción de un clima organizacional medianamente favorable indica satisfacción parcial o insatisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional en la que se desenvuelven los empleados. Paralelamente el apoyo y soporte dentro de los miembros del equipo de trabajo no es valorado y ello aporta la sensación de tolerancia ante los conflictos; coincidiendo con Grisales y Monroy (2011). En grado significativo la inconformidad acerca del clima organizacional forma parte de la percepción desfavorable. Cuando un empleado se siente “insatisfecho” en su lugar de trabajo, tiende a no contar con sentimientos de orgullo e identidad con la organización a la que pertenece, se debilita el grado de lealtad y ello le da lugar a no querer ni poder asumir retos y riesgos a favor del crecimiento y mejora de la organización.

El clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provoca la frustración de esas necesidades. Así lo calificó Méndez (2000).

Los resultados obtenidos en la dimensión de gestión institucional igualdad de 38.7% en la categoría medianamente favorable, el clima organizacional del personal que labora en la escuela profesional de Ciencias Biológicas, responde parcialmente satisfecho ante los lineamientos establecidos dentro de la institución, aspectos formales como reglas, normas, manuales de función y organizaciones. Así mismo hace falta sentimiento de pertenencia e identificación con la organización.

Álvarez Valverde (2001), refiere: las instituciones públicas, en su mayoría, se caracterizan por dejar de lado la política de recompensa y la adecuada gestión institucional, dentro de la organización, probablemente ello responda a que los regímenes laborales del sector público no permitan la adopción de este tipo de medidas a raíz de las características de las mismas (personal con estabilidad laboral, salarios pobres, presupuestos inadecuados, etc.). Ello produce complejidad de las instituciones públicas generando ineficiencia.

Goncalvez (2001) citado por Caligiora y Díaz (2003), refiere: la administración del capital humano depende de la capacidad de la organización para poder integrar tanto los sistemas formales e informales, así como el contexto y los factores que conforman el ambiente de trabajo. Cuando el personal considera tener un clima organizacional parcialmente favorable, percibe una gestión que no está acorde a las necesidades y capacidades al equipo de trabajo, ello genera un ambiente de incomodidad; al mismo tiempo se establece una percepción desfavorable en relación a la estructura de la organización, sus reglas y restricciones internas; es por ello la muestras de indiferencia.

El 36.5% del personal percibe un ambiente incomodo que lo lleva a sentirse indiferente e insatisfecho con las posibilidades internas que le brinda la institución, para poder desarrollar sus habilidades y capacidades. Ciertamente, el personal asume un ambiente parcialmente adecuado para su potencial y es consiente, que en conjunto, mantienen un

desempeño poco propicio. Estos resultados demuestran que el rendimiento y producción no se está cumpliendo acorde a los objetivos planteadas en la misión y visión institucional, esto da a entender que el personal no está comprometido con su trabajo, el cual altera el mejoramiento de productividad y dificulta la acreditación académica.

Chiavenato (2000, Pág. 290) al respecto señala, el individuo, el grupo la organización y la comunidad deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe de ser aleatorio, sino planeado.

El 39.1% de la población indica que la interacción institucional es medianamente favorable, esto evidencia que el personal no está satisfecho con los recursos que le brinda la institución para que puedan realizar las labores propias de sus funciones, percibe una comunicación interna inadecuada el cual dificulta poder llevar a cabo sus actividades. Tiene un bajo sentido de identidad institucional, generando sentimientos de frustración ante orgullo y pertenencia. Considera que la escuela profesional no reconoce de manera proporcional los aciertos y equivocaciones del personal.

Al respecto, Arnoletto (2009) indica que el clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una organización con buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

La percepción de un clima laboral medianamente favorable deriva del conocimiento de una gestión institucional poco participativa, es decir de la adopción de medidas que no reconocen la creatividad e iniciativa del personal; el no participar en las responsabilidades en todos los niveles; las desconfianza y el temor a asumir nuevos retos, planes y proyectos de la escuela profesional, desinformación constante, ascendente y descendente; grupos de trabajo basados en la desunión a causa de la falta de comunicación; resultados obtenidos

que no benefician a nadie. Concordando con Almeida y Urruti, En el estudio sobre relación entre el perfil motivacional y percepción del clima organizacional en Caracas.

Claramente, otro factor importante de un clima desfavorable, es la falta de trabajo en equipo, que debilita el pilar fundamental de administrar organizaciones por la falta de participación responsable de todo su personal, ya que cuando es mal realizado, genera una notable desunión, con la cual el resultado del trabajo grupal es menos productivo. Produce además un bajo compromiso moral con la acción posterior, porque el trabajo en equipo fue ineficiente. Coincidiendo con las conclusiones de Macedo (2012), en su estudio sobre diagnóstico del clima organizacional en México.

Según Lewin toda necesidad crea un estado de tensión en la persona, una predisposición a la acción. Cuando la tensión es excesiva, puede entorpecer la percepción del ambiente y desorientar el comportamiento de la persona, si se presenta una barrera nace la frustración por no alcanzar el objetivo, aumenta la tensión y se desorienta más el comportamiento.

Al respecto podemos señalar que las personas están motivadas por ciertas necesidades que logran satisfacer en los grupos sociales en que interactúan. Si hay dificultades en la participación y las relaciones con el grupo, se tiene a una moral baja, aumenta la fatiga psicológica y se reducen los niveles de desempeño. Se puede determinar que en la escuela profesional de Ciencias Biológicas, existe una organización poco participativa, donde la autoridad es impuesta; el lugar de decisión es corto ya que la mayoría de estas decisiones se puede tomarse solo en los altos niveles jerárquicos.

Como indica Auchí (1981), citado por Arnoletto (2009), la importancia de las relaciones interpersonales y los modelos de comportamiento hacia adentro y fuera de la organización tienen una relevancia clave en la vida institucional.

Estas relaciones interpersonales y el comportamiento asociado con las formas de trabajo institucional, permite que el trabajador tenga una percepción sobre su clima organizacional, percepción que ha sido verificada en este resultado como **MEDIANAMENTE FAVORABLE**.

6.3. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Nutrición Humana de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

El presente cuadro, evidencia la percepción del clima organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Nutrición Humana de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno en el año 2013, en base a tres dimensiones.

CUADRO N° 03

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

CATEGORÍAS DIMENSIONES	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	4.2	3	11.5	20	84.4	24	100
RETOS PERSONALES	1	4.2	1	5.6	22	90.3	24	100
INTERACCIÓN	2	7.3	2	6.3	21	86.5	24	100
PROMEDIO DEL TOTAL	1	5.2	2	7.8	21	87.0	24	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Los resultados mostrados en el promedio total evidencian tres conglomerados: el primero 87.0 % del total de la población analizada representa a los puntajes más elevados donde se muestra una percepción favorable del clima organizacional; el segundo 7.8% representa al clima medianamente favorable y el menor grupo el 5.2 % del total de la población investigada, representando el puntaje más bajo y muestra una percepción del clima organizacional desfavorable.

El estudio que se efectuó fue en base a las percepciones recogidas del total de población de trabajadores que corresponde a 24 personas (3 trabajadores administrativos y 21 docentes universitarios), cabe mencionar que no se ha tomado en cuenta la opinión del personal que labora en la institución los cuales se encontraban con licencia, permisos, o ejerciendo una

labor jefatural, así mismo al personal que no pertenece a la escuela profesional conforme a la descripción del método de exclusión planteado en el proyecto.

Coincidiendo con Chiavenato (2002), que califica a clima organizacional como “La calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento.

El analizar los datos obtenidos de las dimensiones estudiadas, permitió catalogar el clima organizacional percibido por el personal que labora en la escuela profesional de Nutrición Humana como favorable.

La percepción de un clima organizacional favorable indica que existe una relación de amistad y de confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores, cuando permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, por ende aporta integración entre las actividades de la institución y necesidades personales. En resumen todos los empleados y todo el personal de la dirección forman un equipo de trabajo para alcanzar los fines y los objetivos plasmados en la misión y visión institucional; coincidiendo con la calificación de Dorado (2004), en su estudio sobre clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en Puno.

La percepción de un clima laboral favorable deriva del conocimiento de una gestión institucional participativa, es decir de la adopción de medidas que reconocen la creatividad e iniciativa del personal; el compartir las responsabilidades en todos los niveles; el comprender y compartir todos los planes y proyectos de la escuela profesional, información permanente, ascendente y descendente; mediante grupos de trabajo interconectados; contactos humanos basados en la cooperación; resultados obtenidos que debería beneficiar a todos. Así lo indica Kurt Lewin citado por Chiavenato (2000, pág. 191)

Respecto a gestión institucional 84.4% de la población percibe satisfactoriamente el clima organizacional de la escuela profesional de Nutrición Humana, cuenta con actividades planificadas, adecuada dirección y ejecución por lo que tienen como resultado a un equipo que conoce sus funciones y responsabilidades como miembros de esta escuela profesional. Cada integrante comprende su labor y el motivo por el que las realiza, además percibe su papel dentro de la institución acorde al propósito y visión de la organización. Así mismo, el trabajador es consciente de las necesidades de los usuarios y en cierta medida son reconocidos por sus aciertos, tanto interna como externamente. Concordando con Villalba (2011), en su estudio Clima y Calidad de atención de enfermería en Juliaca; concluye en: si el personal responde satisfactoriamente ante los lineamientos establecidos dentro de la institución, aspectos formales como reglas, normas, manuales de función y organizaciones, la planificación establecida dentro de la organización, la delimitación de funciones y responsabilidades., estamos frente a una gestión institucional de calidad, que encamina un buen clima organizacional.

El 90.3% del personal percibe un ambiente que lo lleva a sentirse satisfecho con las posibilidades internas que le brinda la institución, para poder desarrollar sus habilidades y capacidades. Ciertamente, el personal asume un ambiente adecuado para su potencial y es consiente, que en conjunto, mantienen un desempeño adecuado; y se siente comprometido con el logro de la visión institucional.

Podemos señalar también que el clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de estos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes como lo indica (Chiavenato 2000, pág. 120)

La interacción institucional es favorable con 86.5% de satisfacción, el personal está conforme con los recursos que le brinda la institución para que puedan realizar las labores propias de sus funciones, percibe una comunicación interna adecuada que le facilita poder llevar a cabo sus actividades. Tiene un alto sentido de identidad institucional, generando sentimientos de orgullo y pertenencia. Considera que la escuela profesional reconoce de manera proporcional los aciertos y equivocaciones del personal.

En grado significativo la identidad organizacional forma parte de la percepción favorable. Cuando un empleado se siente satisfecho en su lugar de trabajo, tiende a sentirse orgulloso e identificado con la organización a la que pertenece, se afianza el grado de lealtad y ello le da lugar a poder asumir retos y riesgos a favor del crecimiento y mejora constante de la organización. Concordando con Almeida y Urruti, En el estudio sobre relación entre el perfil motivacional y percepción del clima organizacional en Caracas. Concluyeron en que clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; y este influye en el estado de motivación de las personas, y el clima organizacional es influenciado por este, es como si se presentase una retroalimentación recíproca entre el estado de motivación de las personas y el clima organizacional.

Se puede determinar que en la escuela profesional de Nutrición Humana, existe una organización altamente participativa, donde la autoridad es aceptada y no impuesta; el lugar de decisión es amplio ya que puede tomarse en todos los niveles, decisiones acordes en los grados de responsabilidad; la principal unidad de la organización es el grupo de trabajo incluidos los miembros del cuerpo directivo. El personal que labora dentro de la escuela profesional es un miembro más del equipo que participa motivado e inteligentemente y que cuenta con los recursos necesarios para trabajar.

Como indica Auchí (1981), citado por Arnoletto (2009), la importancia de las relaciones interpersonales y los modelos de comportamiento hacia adentro y fuera de la organización tienen una relevancia clave en la vida institucional.

Estas relaciones interpersonales y el comportamiento asociado con las formas de trabajo institucional, permite que el trabajador tenga una percepción sobre su clima organizacional, percepción que ha sido verificada en este resultado como FAVORABLE.

6.4. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

En el presente cuadro, se puede apreciar la percepción del clima organizacional por parte de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional del Altiplano Puno en el año 2013, respecto a las dimensiones de gestión institucional, retos personales e interacción.

CUADRO N° 04

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

CATEGORÍAS DIMENSIONES	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	8	22.2	9	26.7	17	51.1	34	100
RETOS PERSONALES	9	26.5	10	29.4	15	44.1	34	100
INTERACCIÓN	7	21.3	11	32.4	16	46.3	34	100
PROMEDIO DEL TOTAL	8	23.3	10	29.5	16	47.2	34	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Los resultados presentados en el promedio total, evidencia 47.2% del total de la población analizada representa al puntaje más elevado, donde se muestra una percepción favorable del clima organizacional; el segundo es 29.5% el cual representa al clima medianamente favorable y el menor representa al 23.3% del total de la población investigada, representando al puntaje más bajo y muestra una percepción del clima organizacional desfavorable.

El estudio que se efectuó fue en base a las percepciones recogidas del total de población trabajadora que corresponde a 34 personas (9 trabajadores administrativos y 25 docentes universitarios), es necesario mencionar que no se ha tomado en cuenta la opinión del

personal que labora en la institución pero se encontraban con licencia, permisos, o ejerciendo una labor jefatural, así mismo al personal que no pertenecía a la escuela profesional, conforme a la descripción del método de exclusión planteado en el proyecto.

Clima organizacional lo comprendemos como el resultado de los efectos subjetivos percibidos del sistema formal de la organización, así como el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes e intervinientes en las actividades, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada, coincidiendo con Litwin y Stringer (1968),

Respecto a gestión institucional 51.1% de la población lo considera satisfecha; ello permite apreciar que cuenta con actividades planificadas, adecuada dirección y ejecución por lo que tienen como resultado a un equipo que conoce sus funciones y responsabilidades como miembros de esta escuela profesional. Cada integrante comprende su labor y el motivo por el que las realiza, además percibe su papel dentro de la institución acorde al propósito y visión de la organización. Así mismo, el trabajador es consciente de las necesidades de los usuarios y en cierta medida son reconocidos por sus aciertos, tanto interna como externamente.

Al respecto Litwin y Stringer, citado por Mejías (2009) refieren que, un trabajo estructurado y delimitado debidamente se muestra cuando los directivos definen políticas, objetivos, deberes, reglas, metas y estándares de trabajo que guían el comportamiento del personal el cual propicia un buen trabajo en equipo y una buena calidad en el proceso de la comunicación. La identidad como percepción de la pertenencia a la organización es un elemento valioso dentro de los grupos de trabajo.

Un porcentaje 44.1% del personal percibe un ambiente aceptable que lo lleva a sentirse satisfecho con las posibilidades internas que le brinda la institución, para poder desarrollar sus habilidades y capacidades, ya que tienen la capacidad y oportunidad de poder asumir riesgos razonables y descubrir nuevas formas de realizar las tareas o el trabajo para ser más eficaces desarrollando sus capacidades y potencialidades en favor individual y de la organización.

Al respecto Herzberth, citado por Chiavenato (2000, Pág. 294), menciona que el desarrollo y formación de las habilidades y conocimientos del personal juegan un rol importante, es un aspecto vital en el comportamiento comprendido como un proceso gradual y sistémico de mejora de los conocimientos, destrezas, actitudes y rendimiento del personal, consecuentemente mejora la capacidad de poder asumir riesgos razonables y descubrir nuevas formas de realizar las tareas o el trabajo para ser más eficaces, desarrollando sus capacidades y potencialidades en favor individual y de la organización.

En cuanto a interacción 46.3% de la población está satisfecha con el alto porcentaje de reconocimiento frente al trabajo desempeñado por el personal. Podemos señalar también que el clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización; el reconocimiento, como la gratitud expresado por la organización en forma concreta ante el desempeño superior de las personas o grupos en el desarrollo de sus tareas habituales o de otras especiales, es una de las características de los climas laborales favorables, pues a través del reconocimiento se refuerza de vigencia social, dentro de la organización, de los patrones de conducta que se consideran deseables.

Como lo indica Chiavenato (2000, pág. 120), si la motivación de los trabajadores es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. La comunicación es un factor de poder en las organizaciones por que hace posible la cohesión e identidad de sus miembros. Constituye a su vez, la identificación, selección, y combinación de los medios eficaces para el logro de los objetivos que se propone por que genera la coordinación de las acciones. La organicidad es una variable dependiente de la comunicación.

Arnoletto (2009) indica que el clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una organización con buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros.

Al respecto Basurto (2008, pag.133) señala que el personal se siente orgulloso de pertenecer a una empresa que le brinda espacios para su realización no solo profesional, personal y trascendental, indica además que el liderazgo del cuerpo directivo de la institución juega un rol importante, pues gracias a él, los trabajadores desarrollaran un sentido de orgullo sincero por pertenecer en la organización en la que trabaja.

Auchi (1981), citado por Arnoletto (2009), indica la importancia de las relaciones interpersonales y los modelos de comportamiento hacia adentro y fuera de la organización tienen una relevancia clave en la vida institucional.

Estas relaciones interpersonales y el comportamiento asociado con las formas de trabajo institucional, permite que el trabajador tenga una percepción sobre su clima organizacional, percepción que ha sido verificada en este resultado como FAVORABLE.

La percepción de un clima organizacional favorable indica satisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional en la que se desenvuelven los empleados. Paralelamente el apoyo y soporte dentro de los miembros del equipo de trabajo es valorado y ello aporta la sensación de tolerancia ante los conflictos; concordando con las conclusiones de Grisales y Mornrroy (2011), en su tesis sobre la evaluación del clima organizacional en Colombia.

6.5. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2013.

En el presente cuadro, se puede apreciar la percepción del clima organizacional de docentes y administrativos que laboran en la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno en el año 2013, respecto a las dimensiones de gestión institucional, retos personales e interacción.

CUADRO N° 05

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

CATEGORÍAS DIMENSIONES	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	13	33.3	13	33.3	13	33.3	39	100
RETOS PERSONALES	15	37.6	12	29.9	13	32.5	39	100
INTERACCIÓN	19	47.4	10	24.4	11	28.2	39	100
PROMEDIO DEL TOTAL	15	39.5	11	29.2	12	31.3	39	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

En los resultados presentados en el promedio total se puede observar tres conglomerados: el primero 39.5% del total de la población analizada representa a los puntajes más elevados donde se muestra una percepción desfavorable del clima organizacional; el segundo 31.3% del total de la población analizada el cual representa al clima favorable y el menor grupo el 29.2% del total de la población investigada, representa los puntajes más bajos y muestra una percepción del clima organizacional medianamente favorable.

El análisis que se efectuó fue en base a las percepciones recogidas del total de población de trabajadores que corresponde a 39 personas donde 9 son trabajadores administrativos y 30 docentes universitarios, es necesario mencionar que no se ha tomado en cuenta la opinión

del personal que se encontraban con licencia, permisos, o ejerciendo una labor jefatural, así mismo al personal que no pertenecía a la escuela profesional conforme a la descripción del método de exclusión planteado en el proyecto.

El clima organizacional también constituye una configuración de las características de una organización que implican una serie de factores que se suman para formar un ambiente laboral particular; dotado de características propias que determinan la personalidad de una institución e influyen en el comportamiento de un individuo en su trabajo, coincidiendo con Goncalvez (2001).

Al momento de analizar los datos obtenidos de las dimensiones estudiadas, la percepción del personal que labora en la escuela profesional de Odontología evidencia un clima organizacional desfavorable.

La percepción de un clima organizacional desfavorable indica insatisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional en la que se desenvuelven los empleados. Así mismo el apoyo y soporte dentro de los miembros del equipo de trabajo no es valorado y ello aporta la sensación de intolerancia ante los conflictos.

El clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provoca la frustración de esas necesidades. Así lo calificó Mendez (2000).

Los resultados obtenidos en la dimensión de gestión institucional igualdad de 33.3% en las tres categorías, el clima organizacional del personal que labora en la escuela profesional de Odontología, responde desfavorablemente ante los lineamientos establecidos dentro de la institución, aspectos formales como reglas, normas, manuales de función y organizaciones, la planificación establecida dentro de la organización, la delimitación de funciones y responsabilidades. Así mismo hace falta sentimiento de pertenencia e

identificación con la organización. Debido a que los resultados agrupados de inconformidad e indiferencia superan el 65% de la población estudiada.

Álvarez Valverde (2001), refiere: las instituciones públicas, en su mayoría, se caracterizan por dejar de lado la política de recompensa y la gestión institucional, dentro de la organización, probablemente ello responda a que los regímenes laborales del sector público no permitan la adopción de este tipo de medidas a raíz de las características de las mismas (personal con estabilidad laboral, salarios pobres, presupuestos inadecuados, etc.). Ello produce complejidad de las instituciones públicas generando ineficiencia.

Goncalvez (2001) citado por Caligiora y Díaz (2003), refiere: la administración del capital humano depende de la capacidad de la organización para poder integrar tanto los sistemas formales e informales, así como el contexto y los factores que conforman el ambiente de trabajo. Cuando el personal considera tener un clima organizacional desfavorable percibe al mismo tiempo una gestión que no está acorde a las necesidades y capacidades al equipo de trabajo, ello genera un ambiente de incomodidad; al mismo tiempo se establece una percepción desfavorable en relación a la estructura de la organización, sus reglas y restricciones internas.

La indiferencia y el desacuerdo ante el reconocimiento de gestión institucional de la escuela profesional de Odontología, evidencia que está presentando bajos rendimientos laborales por parte del personal debido a un inapropiado sistema de recompensa o que está dejando de lado las políticas de recompensa; y eso este viéndose reflejado en la falta de reconocimiento interna y externamente.

El 37.6% del personal percibe un ambiente incomodo que lo lleva a sentirse insatisfecho con las posibilidades internas que le brinda la institución, para poder desarrollar sus habilidades y capacidades. Ciertamente, el personal asume un ambiente inadecuado para su potencial y es consiente, que en conjunto, mantienen un desempeño inapropiado. Estos resultados demuestran que el rendimiento y producción no se está cumpliendo acorde a los objetivos planteadas en la misión y visión institucional, esto da a entender que el personal

no está comprometido con su trabajo, el cual altera el mejoramiento de productividad y dificulta la acreditación académica.

Al respecto, Yves y Jiménez (2000), en su estudio sobre evaluación del clima organizacional universitario en Carabobo; refieren que, muchas instituciones estatales se caracterizan por no incluir un programa de desafíos y retos constantes para su personal, probablemente la estructura de las organizaciones no permita establecer medidas como esta, ya sea por la jerarquización de la institución o por el tipo de trabajo que desempeñan. El resultado de ello es el conformismo por parte de los trabajadores, pues se ha acostumbrado a la rutina de sus labores, donde no tiene un ambiente que le provea de aspiraciones de crecimiento interno y externo. No obstante, es necesario reconocer que una adecuada administración permite equilibrar esta y con algunas formas de mejora que interviene en el desarrollo de las capacidades del personal a favor de la calidad de los servicios que la organización brinda.

Chiavenato (2000, Pág. 290) al respecto señala, el individuo, el grupo la organización y la comunidad deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe de ser aleatorio, sino planeado.

Paralelamente el 47.4%, del personal no está conforme con los recursos que le brinda la institución para que puedan realizar las labores propias de sus funciones, percibe una comunicación interna inadecuada el cual dificulta poder llevar a cabo sus actividades.

Tiene un bajo sentido de identidad institucional, generando sentimientos de frustración ante orgullo y pertenencia. Considera que la escuela profesional no reconoce de manera proporcional los aciertos y equivocaciones del personal.

Al respecto, Arnoletto (2009) indica que el clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una

organización con buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

Al respecto Litwin y Stringer, citado por Mejias (2009), En grado significativo la inconformidad acerca del clima organizacional forma parte de la percepción desfavorable. Cuando un empleado se siente “insatisfecho” en su lugar de trabajo, tiende a no contar con sentimientos de orgullo e identidad con la organización a la que pertenece, se debilita el grado de lealtad y ello le da lugar a no querer ni poder asumir retos y riesgos a favor del crecimiento y mejora de la organización.

La percepción de un clima laboral desfavorable deriva del conocimiento de una gestión participativa inadecuada, es decir de la adopción de medidas que no reconocen la creatividad e iniciativa del personal; el no participar en las responsabilidades en todos los niveles; las desconfianza y el temor a asumir nuevos retos, planes y proyectos de la escuela profesional, desinformación constante, ascendente y descendente; mediante grupos de trabajo desconectados; contactos humanos basados en la desunión a causa de la falta de comunicación; resultados obtenidos que no benefician a nadie. Concordando con Almeida y Urruti, En el estudio sobre relación entre el perfil motivacional y percepción del clima organizacional en Caracas.

Para que este tipo de gestión inapropiado sea percibida por el personal, evidencia que se ha aplicado una conducción de liderazgo inapropiado; ello a falta de coordinación de esfuerzos, una débil orientación en la marcha de asuntos y eventuales intervenciones directivas para solucionar problemas puntuales, y el otorgamiento a los integrantes de la organización un menor espacio para moverse con autonomía. Coincidiendo con las conclusiones de Sánchez (2005), en su estudio sobre la influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional. En Lima.

Claramente, otro factor importante de un clima desfavorable, es la falta de trabajo en equipo, que debilita el pilar fundamental de administrar organizaciones por la falta de participación responsable de todo su personal, ya que cuando es mal realizado, genera una

notable desunión, con la cual el resultado del trabajo grupal es menos productivo. Produce además un bajo compromiso moral con la acción posterior, porque el trabajo en equipo fue ineficiente. Coincidiendo con las conclusiones de Macedo (2012), en su estudio sobre diagnóstico del clima organizacional en México.

Según Lewin toda necesidad crea un estado de tensión en la persona, una predisposición a la acción. Cuando la tensión es excesiva, puede entorpecer la percepción del ambiente y desorientar el comportamiento de la persona, si se presenta una barrera nace la frustración por no alcanzar el objetivo, aumenta la tensión y se desorienta más el comportamiento.

Al respecto podemos señalar que las personas están motivadas por ciertas necesidades que logran satisfacer en los grupos sociales en que interactúan. Si hay dificultades en la participación y las relaciones con el grupo, se tiene a una moral baja, aumenta la fatiga psicológica y se reducen los niveles de desempeño.

Se puede determinar que en la escuela profesional de Odontología, existe una organización poco participativa, donde la autoridad es impuesta; el lugar de decisión es corto ya que puede tomarse solo en los altos niveles jerárquicos.

Como indica Auchí (1981), citado por Arnoletto (2009), la importancia de las relaciones interpersonales y los modelos de comportamiento hacia adentro y fuera de la organización tienen una relevancia clave en la vida institucional. Estas relaciones interpersonales y el comportamiento asociado con las formas de trabajo institucional, permite que el trabajador tenga una percepción sobre su clima organizacional, percepción que ha sido verificada en este resultado como DESFAVORABLE.

6.6. Clima Organizacional de docentes y administrativos que laboran en el Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

En el cuadro presente, se puede apreciar la percepción del clima organizacional de docentes y administrativos que laboran en el Área de Biomédica de la Universidad Nacional del Altiplano, en base a las categorías favorables, medianamente favorables y desfavorables, de las dimensiones de gestión institucional, retos personales e interacción de cada escuela profesional estudiada.

CUADRO N° 06

COMPARACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE BIOMÉDICA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN CATEGORIAS DE LAS DIMENSIONES

ESCUELA PROFESIONAL	DIMENSIONES	DESAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ENFERMERÍA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	14.7	7	19.9	22	65.4	34	100
	RETOS PERSONALES	7	19.6	6	17.6	21	62.7	34	100
	INTERACCIÓN	6	18.4	8	22.1	20	59.6	34	100
CIENCIAS BIOLÓGICAS	GESTIÓN INSTITUCIONAL	14	32.1	16	38.7	12	29.2	42	100
	RETOS PERSONALES	13	31.0	15	36.5	14	32.5	42	100
	INTERACCIÓN	15	34.3	17	39.1	11	26.6	42	100
NUTRICIÓN HUMANA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	4.2	3	11.5	20	84.4	24	100
	RETOS PERSONALES	1	4.2	1	5.6	22	90.3	24	100
	INTERACCIÓN	2	7.3	2	6.3	21	86.5	24	100
MEDICINA HUMANA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	8	22.2	9	26.7	17	51.1	34	100
	RETOS PERSONALES	9	26.5	10	29.4	15	44.1	34	100
	INTERACCIÓN	7	21.3	11	32.4	16	46.3	34	100
ODONTOLÓGICA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	13	33.3	13	33.3	13	33.3	39	100
	RETOS PERSONALES	15	37.6	12	29.9	13	32.5	39	100
	INTERACCIÓN	19	47.4	10	24.4	11	28.2	39	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Resultados claros, en todos los casos se registran diferencias estadísticamente significativas, esto da a entender, la percepción sobre el clima organizacional es diferente en cada escuela profesional, poniéndose en evidencia que la escuela profesional de Nutrición Humana presenta los mayores porcentajes en la categoría de clima organizacional favorable, seguido a ella la escuela profesional de Enfermería, la tercera escuela profesional con alto porcentaje en la categoría de clima organizacional favorable es Medicina Humana; sin embargo la escuela profesional de Ciencias Biológicas obtiene altos porcentajes en la categoría de clima organizacional medianamente favorable; y la escuela profesional de Odontología obtiene altos porcentajes en la categoría de clima organizacional desfavorable.

Lo descrito anteriormente confirma que el clima organizacional puede ser entendido como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización, que es diferente en cada entidad, pues se construye de impresiones globales o percepciones compartidas de los miembros, las cuales surgen de la intervención humana, las políticas, la estructura y los procesos entre los factores. (Batlis, 1980; citado por Mejías, 2010).

Consistente con lo anterior, en la escuela profesional de Nutrición Humana obtiene los resultados favorables especialmente en la dimensión de retos personales; donde encontramos estabilidad y alto sentido de pertenencia, buen trabajo en equipo, los miembros de esta organización cuentan con buenas relaciones interpersonales, adoptan retos para mejora de su organización y el sentimiento de orgullo incrementa por cada logro y reconocimiento que obtienen por su buena gestión institucional. Por parte de la escuela profesional de Enfermería obtuvo resultados positivos elevados en las dimensiones de gestión institucional, retos personales e interacción superando a la escuela profesional de Medicina Humana, más no, a Nutrición Humana; de igual manera obtuvieron categorizarse dentro de un clima organizacional favorable.

En contraparte, los resultados más bajos en la categoría de clima organizacional favorable se vieron en las escuelas profesionales de Odontología y Ciencias Biológicas precisamente ambos en la dimensión de interacción.

Entonces, parece ser, que mientras en una institución se privilegia más el sentido humano y adoptando así la teoría del comportamiento de las organizaciones, es el caso de la escuela profesional de Nutrición Humana, en otras es indispensable la teoría científica como propone Taylor, es el caso de las escuelas profesionales de Enfermería y Medicina Humana; por otra parte las escuelas profesionales de Odontología y Ciencias Biológicas, al parecer no adoptan teoría alguna sobre administración o adoptan la inadecuada porque reflejan descuido en el sentido humana y científico; así mismo de los medios de comunicación, provocando deficiente dotación de recursos materiales, causando así la frustración del trabajador por lo que percibe un déficit del clima organizacional.

Abraham Maslow, citado por Chiavenato (1990), define, comportamiento de la organización: la decisión es mucho más importante que la ejecución posterior. El sistema de decisiones es donde la persona percibe, siente, decide y actúa definiendo su comportamiento frente a las situaciones que enfrenta. El enfoque del comportamiento en la organización manda a segundo plano los aspectos estructurales y se dedica por completo a los aspectos del comportamiento. Solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Taylor, citado por Chiavenato (1990), menciona; cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método. Seleccionar científicamente los trabajadores de acuerdo a sus aptitudes; prepararlos para que produzcan más y mejor. Controlar el trabajo para certificar que se ejecuta acorde a las normas establecidas según el plan previsto. Distribuir de manera distinta las funciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada. Estos cuatro principios permitirán llevar a la eficiencia del trabajador. Encargados y jefes de taller saben mejor que nadie que sus propios conocimientos y destreza personal están muy por debajo de los conocimientos y destreza combinados de todos los hombres que están bajo su mando. Por consiguiente, incluso los gerentes con más experiencia dejan a cargo de sus obreros el problema de seleccionar la mejor forma y la más económica de realizar el trabajo.

Goncalvez (2001) citado por Caligiora y Díaz (2003), refiere: la administración del capital humano depende de la capacidad de la organización para poder integrar tanto los sistemas formales e informales, así como el contexto y los factores que conforman el ambiente de trabajo. Cuando el personal considera tener un clima organizacional parcialmente favorable, percibe una gestión que no está acorde a las necesidades y capacidades al equipo de trabajo, ello genera un ambiente de incomodidad; al mismo tiempo se establece una percepción desfavorable en relación a la estructura de la organización, sus reglas y restricciones internas; es por ello la muestras de indiferencia.

Al respecto Litwin y Stringer, citado por Mejías (2009), En grado significativo la inconformidad acerca del clima organizacional forma parte de la percepción desfavorable. Cuando un empleado se siente “insatisfecho” en su lugar de trabajo, tiende a no contar con sentimientos de orgullo e identidad con la organización a la que pertenece, se debilita el grado de lealtad y ello le da lugar a no querer ni poder asumir retos y riesgos a favor del crecimiento y mejora de la organización.

Los hallazgos aquí reportados muestran que los climas organizacionales difieren en calidad y en el valor relativo de las distintas dimensiones examinadas. Se considera, entonces, que las diferencias halladas podrían explicarse, principalmente por aspectos institucionales de carácter formal de cada escuela profesional.

Werther y Davis, 2000; refieren que a pesar de las diferencias del clima organizacional de cada organización, no debe perderse de vista que la importancia de generar estudios sobre estas dimensiones radica en que su deterioro pudiera llevar al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual se refleja no solo en mayores niveles de ausentismo y rotación, sino también en lentitud, desgano e indiferencia al realizar las actividades encomendadas.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA: La percepción en relación al Clima Organizacional del personal docente y administrativo que laboran en las Escuelas Profesionales de: Enfermería, Nutrición Humana y Medicina Humana es Favorable; donde las dimensiones estudiadas para esta variable fueron: Gestión Institución, Retos personales e Interacción; todas ellas presentan puntajes elevados en las escalas que posicionan la percepción del personal docente y administrativo como favorable en las tres Escuelas Profesionales; sobresaliendo Nutrición Humana como la escuela profesional con más alto puntaje en su percepción.

SEGUNDA: La percepción del Clima Organizacional del personal docente y administrativo que labora en la Escuela Profesional de Ciencias Biológicas es medianamente favorable; donde las dimensiones estudiadas para esta variable fueron: Gestión Institución, Retos personales e Interacción, todas ellas presentan una aceptación de menor manifestación.

TERCERA: La percepción del Clima Organizacional del personal docente y administrativo que labora en la Escuela Profesional de Odontología es desfavorable; donde de las tres dimensiones estudiadas para esta variable destaca solo la dimensión de Gestión Institucional.

CUARTA: La percepción del clima organizacional en docentes y administrativos en el Área de Biomédica es favorable, solo las escuelas profesionales de Enfermería, Nutrición Humana y Medicina Humana cuentan con un clima organizacional favorable donde se ve reflejada una organización altamente participativa, la autoridad es aceptada y no impuesta; el lugar de decisión es amplio ya que puede tomarse en todos los niveles, decisiones acordes en los grados de responsabilidad; sin embargo las escuelas profesionales de Ciencias Biológicas cuenta con clima organizacional medianamente favorable y Odontología desfavorable ello indica insatisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional.

VIII. RECOMENDACIONES

8.1. A LAS ESCUELAS PROFESIONALES INVOLUCRADAS EN EL ESTUDIO:

- Para las Escuelas Profesionales de Enfermería, Nutrición Humana y Medicina Humana, mejorar la percepción del clima organizacional favorable logrando así un 100% de satisfacción, promoviendo y/o mejorando el sistema de recompensa y reconocimiento, siendo ésta manera la forma de equilibrar las recompensas para así mantener y mejorar la percepción de satisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional en la que se desenvuelven los docentes y administrativos. La escuela profesional de Nutrición Humana tiene un Clima Organizacional favorable con un alto porcentaje de satisfacción, el cual debe servir de ejemplo para mejorar el Clima Organizacional de las otras escuelas profesionales y con ello mejorar el porcentaje obtenido.
- A las Escuelas Profesionales de Ciencias Biológicas y Odontología, sugerimos mejorar la percepción del Clima Organizacional, mediante la aplicación de estrategias que permitan ver su progreso en las tres dimensiones como son: Gestión Institucional, Retos Personales e Interacción, para generar y obtener estabilidad y alto sentido de pertenencia, buen trabajo en equipo y que los miembros de estas instituciones mejoren sus relaciones interpersonales, adopten retos para mejorar su organización y el sentimiento de orgullo incrementado por cada logro y reconocimiento que obtengan por su progreso.

8.2. A LOS ESTUDIANTES Y BACHILLERES DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES:

- Realizar estudios de clima organizacional en áreas de ingenierías, sociales y otras escuelas profesionales que no fueron estudiadas en esta investigación, y realizar su respectiva comparación entre las áreas educativas que brinda la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

- Evaluar el clima organizacional en dimensiones diferentes a las estudiadas (Gestión institucional, Retos personales e Interacción), como pueden ser entre otras comunicación, cohesión, trabajo en equipo, recompensa.
- Realizar estudios de clima organizacional incluyendo al estudiante como medio de estudio, en cada escuela profesional.
- Se recomienda que realicen una investigación comparativa entre docentes y administrativos, teniendo en cuenta su desempeño y categoría laboral como nombrados y contratados.

8.3. A LA FACULTAD DE ENFERMERÍA:

- En vista de que los resultados obtenidos en la Facultad de Enfermería son favorables, se sugiere lograr la mejora de la percepción del Clima Organizacional, promoviendo la participación de los docentes y administrativo involucrándolos en la Gestión Institucional (fortaleciendo la gestión de calidad, planificación institucional, estructuración laboral y trabajo en equipo), Retos Personales (estimular el desarrollo de habilidades y conocimientos para obtener altos estándares de desempeño mediante cursos de superación personal) e Interacción (brindar los recursos necesarios para el desarrollo del proceso educativo - administrativo, lograr que la información y comunicación fluya oportuna y directamente), para lograr un Clima Organizacional con aceptación del 100 % de docentes y administrativos.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Yaikenich S. Efectos de la innovación de la organización. Editorial interamericana. Argentina; 2005
- ² Ley Universitaria. Ley N° 23733. URL:
http://www.unc.edu.pe/files/general/ley_universitaria_23733.pdf
- ³ Estatuto Universidad Nacional del Altiplano; 2008. URL:
<http://web.unap.edu.pe/web/sites/default/files/estatuto.pdf>
- ⁴ Dessler, G. Organización y administración: Enfoque situacional. México: Prentice Hall. 1991
- ⁵ Pérez, Reyna y Sanabria, Alicia. El Clima organizacional en el Decanato de Ingeniería Agronómica de la Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado. Revista Investigación y Postgrado. Venezuela; 1997
- ⁶ Yves Brito, Jiménez Juan. Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo. [Tesis Profesional]. Universidad de Carabobo; 2003. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/volII-n2/art5.pdf>
- ⁷ Caligiore Corrales, Díaz Sosa. Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. Revista Venezolana de Gerencia. 2003 octubre – diciembre.
- ⁸ ²³ ³⁴ ³⁵ Pérez Almeida, Arruti Morales. Relación entre Perfil Motivacional y Percepción de Clima Organizacional en empleados de la UCAB – Caracas. [Tesis Profesional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales]. Universidad Católica Andrés Bello; 2008. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5061.pdf>
- ⁹ Grisales Vargas, Monroy Calvo. Evaluación del Clima Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y propuestas de Intervención para mejorarlo. [Tesis Profesional de la Facultad de Ingeniería Industrial]. Universidad de Tecnológica de Pereira; Colombia, 2011. Disponible en:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2251/1/65838G869.pdf>

¹⁰ Macedo Rodríguez. Diagnóstico de Clima Organizacional en el Centro Universitario de los Valles. [Tesis Profesional de Educación]. México. Universidad de Guadalajara; 2012.

Disponible en:

http://www.ride.org.mx/pdf/derechos_humanos_fundamentales/03_derechos_humanos_fundamentales.pdf

¹¹ Palma Carrillo. Motivación y Clima Organizacional en Personal de Entidades Universitarias. Revista de Investigación en Psicología. Perú; 2000 julio. Disponible en:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

¹² Álvarez Valverde. La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, Abril – Agosto. [Tesis Profesional de la Escuela de Comunicación Social]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2001.

¹³ Sánchez S. Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional. [Tesis Maestría en Administración con mención en Gestión Empresarial]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005. Disponible en:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2711/1/sanchez_sj.pdf

¹⁴ Silva Delgado. Medición del Clima laboral y Satisfacción del Personal de trabajadores, docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP. [Tesis Profesional de Medicina]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; 2009.

¹⁵ ⁴⁶ ⁴⁷ ⁴⁸ ⁴⁹ ⁵⁰ ⁵¹ ⁵⁴ ⁶⁴ Álvarez Avalos. Clima Organizacional y calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. [Tesis Profesional de Administración]. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2011.

¹⁶ Alegre O. Clima Organizacional del profesional de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón - Puno. [Tesis Profesional de la Escuela de Enfermería]. Universidad Nacional del Altiplano; 2004.

- ¹⁷ Flores C. Clima Organizacional y su relación con el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón - Puno. [Tesis Profesional de la Escuela de Enfermería]. Universidad Nacional del Altiplano; 2004.
- ¹⁸ Castillo L. Factores relacionados al Clima Organizacional en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. [Tesis Profesional de la Escuela de Enfermería]. Universidad Nacional del Altiplano; 2007.
- ¹⁹ Villalba Condori. Clima y Calidad de Atención de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca. [Tesis Profesional de la Escuela de Enfermería]. Universidad Nacional del Altiplano; 2011.
- ^{20 22 40 44} Goncalves, A. Clima organizacional. [En línea]. [Extraído el 22 de agosto del 2013]. Disponible en: <http://monografias.com/trabajos-clior.shtml>
- ²¹ Chiavenato, I. Administración en los nuevos tiempos. McGraw-Hill. Bogotá; 2002
- ²⁴ Córcega A., Subero L. Análisis de los factores que influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana – Cumana – Estado Sucre. [Tesis Profesional de la Escuela de Humanidades y Educación]. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre; 2009.
- ²⁵ Definición de Clima Organizacional. URL:
<http://es.calameo.com/read/001170908c0066781cc6c>
- ²⁶ Robbins, S. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Quinta Edición. Prentice Hall Hispano Americana. México.
- ²⁷ Gibson, J. Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Proceso”. McGraw – Hill. Colombia; 1997
- ²⁸ Sandoval, M. Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. [En línea] 2004. [Extraído el 23 de setiembre de 2013]. Disponible en:

http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

²⁹ Abravanel. Clima y cambio organizacional. . [En línea]. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos14/cultura-organizacional/cultura-organizacional.shtml>

³⁰ Pérez de Maldonado. Análisis organizacional en instituciones educativas. Revista encuentro Educativo. [En línea] 2004. Disponible en:

<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/137>

³¹ Gant, F. y Berbel, G. Manual de recursos humano: 10 programas para la gestión del desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Barcelona; 2007

³² Guillen, C., Guil, R. Psicología del trabajo para las relaciones laborales”. Editorial Mc Graw Hill. España. [En línea] Disponible en:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5061.pdf>

³³ Sandoval Caraveo. Concepto y dimensiones del Clima Organizacional” Ensayo de administración. [En línea]. Disponible en:

http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

³⁶ ⁴¹ ⁴² Méndez. Método de análisis de Clima Organizacional. Bogotá. Universidad del Rosario. 2000

³⁷ Martínez, M. Gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid; 2003

³⁸ Definición de Clima Organizacional. [En línea]. [Extraído el 15 de diciembre del 2013].

URL:http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

³⁹ Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. [En línea]. [Extraído el 17 de diciembre del 2013]. URL:

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>.

⁴³ Amorós, E. Comportamiento organizacional. Lambayeque; 2007

⁴⁵ Management Sciences for Health. Creating a work climate that motivates staff and improves performance. The manager [En línea] [Extraído el 22 de agosto del 2013].

Disponible en:

<http://www.human-resources-health.com/content/3/1/10/>

⁵² Documentación Técnica sobre Clima Organizacional. [En línea] 2007 Marzo. Disponible en:

[http://extranet.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI0703001.%20Clima%20Organizacional.pdf/\\$file/PSI0703001.%20Clima%20Organizacional.pdf](http://extranet.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/PSI0703001.%20Clima%20Organizacional.pdf/$file/PSI0703001.%20Clima%20Organizacional.pdf)

⁵³ Keith J. Clima Organizacional/Evaluación. [En línea] 2001 [Extraído el 22 de setiembre del 2013]. Disponible en:

www.gepsea.org/tripod.com/intercambio.htm

⁵⁵ ⁶³ Mejías A., Arzola, O. Medición del Clima Organizacional en Instituciones de Educación Superior. [En línea] [Extraído el 18 de octubre del 2013]. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=s1316-48212006000200002&ing=es&nrm=isoel

⁵⁶ Definición de Ciencias biomédicas [En línea] [Extraído el 05 de diciembre del 2014]. <http://web.unap.edu.pe/web/escuelas/biomedicas>

⁵⁷ Portal Universitario. Educando mentes, cambiando el mundo. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. URL: <http://web.unap.edu.pe/web/>

⁵⁸ ⁵⁹ ⁶⁰ ⁶¹ ⁶² Manual de Organización y Funciones de la Escuela Profesional de Enfermería, Ciencias Biológicas, Nutrición Humana, Medicina Humana y Odontología. [En línea] URL: <http://web.unap.edu.pe/web/escuelas/biomedicas>

X. ANEXOS:



Universidad Nacional del Altiplano
Anexo N° 01



ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Señor (a) docente o administrativo, esta encuesta es de carácter anónimo. Llene los datos solicitados en el contenido de información general y seguidamente lea cada enunciado y responda marcando con una equis (X) en el espacio que usted considere apropiado de acuerdo a la percepción que se detalla a continuación:

1) INFORMACIÓN GENERAL:

FUNCIÓN	Docente ()	Administrativo ()
ESCUELA PROFESIONAL	Medicina Humana ()	Enfermería ()
	Odontología ()	Nutrición Humana ()
	Ciencias Biológicas ()	
FECHA: DD/MM/AA		

2) INFORMACIÓN DE PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

DIMENSIONES	1. En total desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. En total acuerdo
I. GESTIÓN INSTITUCIONAL					
1. Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.					
2. Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.					
3. Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.					
4. Pertenece a un buen equipo de trabajo.					
II. RETOS PERSONALES					
5. Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.					
6. Desarrolla sus habilidades y conocimientos.					
7. Mantiene altos estándares de desempeño.					
III. INTERACCIÓN					
8. Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.					
9. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.					
10. Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.					
11. Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.					

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 02

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	2	5,9	3	8,8	8	23,5	15	44,1	6	17,6	34	100
Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	1	2,9	4	11,8	5	14,7	17	50,0	7	20,6	34	100
Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	2	5,9	4	11,8	7	20,6	16	47,1	5	14,7	34	100
Pertenece a un buen equipo de trabajo.	1	2,9	3	8,8	7	20,6	15	44,1	8	23,5	34	100
TOTAL	6	4,4	14	10,3	27	19,9	63	46,3	26	19,1	136	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 03

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE RETOS PERSONALES

RETOS PERSONALES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	2	5,9	5	14,7	7	20,6	14	41,2	6	17,6	34	100
Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	2	5,9	3	8,8	5	14,7	16	47,1	8	23,5	34	100
Mantiene altos estándares de desempeño.	4	11,8	4	11,8	6	17,6	15	44,1	5	14,7	34	100
TOTAL	8	7,8	12	11,8	18	17,6	45	44,1	19	18,6	102	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 04

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN

INTERACCIÓN	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	1	2,9	4	11,8	7	20,6	16	47,1	6	17,6	34	100
La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	2	5,9	6	17,6	7	20,6	13	38,2	6	17,6	34	100
Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	2	5,9	4	11,8	8	23,5	15	44,1	5	14,7	34	100
Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	1	2,9	5	14,7	8	23,5	14	41,2	6	17,6	34	100
TOTAL	6	4,4	19	14,0	30	22,1	58	42,6	23	16,9	136	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 05

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	3	7,1	11	26,2	16	38,1	9	21,4	3	7,1	42	100
Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	6	14,3	10	23,8	15	35,7	8	19,0	3	7,1	42	100
Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	4	9,5	9	21,4	17	40,5	9	21,4	3	7,1	42	100
Pertenece a un buen equipo de trabajo.	3	7,1	8	19,0	17	40,5	11	26,2	3	7,1	42	100
TOTAL	16	9,5	38	22,6	65	38,7	37	22,0	12	7,1	168	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 06

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE RETOS PERSONALES

RETOS PERSONALES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	4	9,5	9	21,4	16	38,1	11	26,2	2	4,8	42	100
Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	5	11,9	8	19,0	15	35,7	12	28,6	2	4,8	42	100
Mantiene altos estándares de desempeño.	4	9,5	9	21,4	15	35,7	11	26,2	3	7,1	42	100
TOTAL	13	10,3	26	20,6	46	36,5	34	27,0	7	5,6	126	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 07

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN

INTERACCIÓN	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	4	9,5	11	26,2	16	38,1	9	21,4	2	4,8	42	100
La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	4	9,5	12	28,6	17	40,5	8	19,0	1	2,4	42	100
Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	5	11,9	11	26,2	15	35,7	9	21,4	2	4,8	42	100
Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	3	7,0	8	18,6	18	41,9	14	32,6	0	0,0	42	100
TOTAL	16	9,5	42	24,9	66	39,1	40	23,7	5	3,0	168	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 08

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	1	4,2	1	4,2	2	8,3	14	58,3	6	25,0	24	100
Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	0	0,0	1	4,2	3	12,5	16	66,7	4	16,7	24	100
Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	13	54,2	7	29,2	24	100
Pertenece a un buen equipo de trabajo.	0	0,0	1	4,2	2	8,3	16	66,7	5	20,8	24	100
TOTAL	1	1,0	3	3,1	11	11,5	59	61,5	22	22,9	96	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 09

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE RETOS PERSONALES

RETOS PERSONALES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	1	4,2	1	4,2	2	8,3	13	54,2	7	29,2	24	100
Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	0	0,0	1	4,2	1	4,2	15	62,5	7	29,2	24	100
Mantiene altos estándares de desempeño.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	14	58,3	9	37,5	24	100
TOTAL	1	1,4	2	2,8	4	5,6	42	58,3	23	31,9	72	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 10

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN

INTERACCIÓN	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	1	4,2	1	4,2	2	8,3	13	54,2	7	29,2	24	100
La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	1	4,2	1	4,2	1	4,2	13	54,2	8	33,3	24	100
Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	1	1,0	1	4,2	1	4,2	14	58,3	7	29,2	24	100
Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	0	0,0	1	4,2	2	8,3	13	54,2	8	33,3	24	100
TOTAL	3	3,1	4	4,2	6	6,3	53	55,2	30	31,3	96	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 11

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	2	5,9	6	17,6	9	26,5	12	35,3	5	14,7	34	100
Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	2	5,9	4	11,8	10	29,4	13	38,2	5	15,2	34	100
Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	3	9,1	5	15,2	8	24,2	13	39,4	4	11,8	34	100
Pertenece a un buen equipo de trabajo.	2	5,9	6	17,6	9	26,5	14	41,2	3	8,8	34	100
TOTAL	9	6,7	21	15,6	36	26,7	52	38,5	17	12,6	136	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Anexo N° 12

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE RETOS PERSONALES

RETOS PERSONALES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	2	5,9	7	20,6	8	23,5	12	35,3	5	14,7	34	100
Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	2	5,9	4	11,8	14	41,2	11	32,4	3	8,8	34	100
Mantiene altos estándares de desempeño.	4	11,8	8	23,5	8	23,5	10	29,4	4	11,8	34	100
TOTAL	8	7,8	19	18,6	30	29,4	33	32,4	12	11,8	102	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Anexo N° 13

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN

INTERACCIÓN	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	2	5,9	5	14,7	8	23,5	13	38,2	6	17,6	34	100
La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	4	11,8	7	20,6	10	29,4	9	26,5	4	11,8	34	100
Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	2	5,9	3	8,8	13	38,2	13	38,2	3	8,8	34	100
Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	1	2,9	5	14,7	12	35,3	11	32,4	5	14,7	34	100
TOTAL	9	6,6	20	14,7	43	31,6	46	33,8	18	13,2	136	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013.

Anexo N° 14

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Su Escuela Profesional es reconocida por su gestión de calidad.	4	10,3	10	25,6	13	33,3	10	25,6	2	5,1	39	100
Tiene una planificación institucional que guía sus actividades.	6	15,4	9	23,1	14	35,9	7	17,9	3	7,7	39	100
Su trabajo está claramente delimitado y estructurado.	5	12,8	9	23,1	11	28,2	9	23,1	5	12,8	39	100
Pertenece a un buen equipo de trabajo.	3	7,7	6	15,4	14	35,9	9	23,1	7	17,9	39	100
TOTAL	18	11,5	34	21,8	52	33,3	35	22,4	17	10,9	156	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Anexo N° 15

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE RETOS PERSONALES

RETOS PERSONALES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se adapta rápidamente a nuevas situaciones.	6	15,4	10	25,6	15	38,5	7	17,9	1	2,6	39	100
Desarrolla sus habilidades y conocimientos.	4	10,3	9	23,1	9	23,1	13	33,3	4	10,3	39	100
Mantiene altos estándares de desempeño.	3	7,7	12	30,8	11	28,2	10	25,6	3	7,7	39	100
TOTAL	13	11,1	31	26,5	35	29,9	30	25,6	8	6,8	117	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo – 2013

Anexo N° 16

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA DE LA U.N.A. PUNO SEGÚN LA DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN

INTERACCIÓN	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DEACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiene los recursos necesarios para hacer su trabajo.	6	15,4	14	35,9	11	28,2	4	10,3	4	10,3	39	100
La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.	5	12,8	11	28,2	12	30,8	7	17,9	4	10,3	39	100
Está orgulloso de pertenecer a esta Escuela Profesional.	7	17,9	14	35,9	6	15,4	8	20,5	4	10,3	39	100
Ud. es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.	6	15,4	11	28,2	9	23,1	10	25,6	3	7,7	39	100
TOTAL	24	15,4	50	32,1	38	24,4	29	18,6	15	9,6	156	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 17

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

DIMENSIONES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	2	4.4	4	10.3	7	19.9	16	46.3	7	19.1	34	100
RETOS PERSONALES	3	7.8	4	11.8	6	17.6	15	44.1	6	18.6	34	100
INTERACCIÓN	2	4.4	5	14.0	8	22.1	15	42.6	6	16.9	34	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 18

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA U.N.A. PUNO, 2013

DIMENSIONES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	4	9.5	10	22.6	16	38.7	9	22.0	3	7.1	42	100
RETOS PERSONALES	4	10.3	9	20.6	15	36.5	11	27.0	2	5.6	42	100
INTERACCIÓN	4	9.5	11	24.9	17	39.1	10	23.7	1	3.0	42	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 19

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

DIMENSIONES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	0	1.0	1	3.1	3	11.5	15	61.5	6	22.9	24	100
RETOS PERSONALES	0	1.4	1	2.8	1	5.6	14	58.3	8	31.9	24	100
INTERACCIÓN	1	3.1	1	4.2	2	6.3	13	55.2	8	31.3	24	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 20

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

DIMENSIONES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	2	6.7	5	15.6	9	26.7	13	38.5	4	12.6	34	100
RETOS PERSONALES	3	7.8	6	18.6	10	29.4	11	32.4	4	11.8	34	100
INTERACCIÓN	2	6.6	5	14.7	11	32.4	11	33.1	5	13.2	34	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 21

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLÓGIA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

DIMENSIONES	EN TOTAL DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI ACUERDO NI DESACUERDO		DE ACUERDO		EN TOTAL ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	11.5	9	21.8	13	33.3	9	22.4	4	10.9	39	100
RETOS PERSONALES	4	11.1	10	26.5	12	29.9	10	25.6	3	6.8	39	100
INTERACCIÓN	6	15.4	13	32.1	10	24.4	7	18.6	4	9.6	39	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013

Anexo N° 22

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES, PERCIBIDO POR DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL AREA DE BIOMEDICA DE LA U.N.A. PUNO, 2013

ESCUELAS PROFESIONALES	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NUTRICIÓN HUMANA	1	4.2	2	8.3	21	87.5	24	100
ENFERMERIA	6	17.6	7	20.6	21	61.8	34	100
MEDICINA HUMANA	8	23.5	10	29.4	16	47.1	34	100
CIENCIAS BIOLÓGICAS	14	33.3	16	38.1	12	28.6	42	100
ODONTOLÓGIA	15	39.5	11	29.2	12	31.3	39	100

FUENTE: Cuestionario CLIOUNing aplicado por las investigadoras al personal docente y administrativo - 2013