

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE
LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**

Autor: Miguel Cordero
daedaruss@gmail.com

RESUMEN

El propósito de este artículo científico es analizar el clima organizacional en los estudios de postgrado de la Universidad Pedagógico Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPEL-IPB). La investigación se enmarcó en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, en la modalidad de campo. La población quedó conformada por 42 estudiantes de postgrado. En este caso, como la población es pequeña, se tomó en su totalidad como muestra quedando conformada por los 3 docentes y 35 estudiantes que formaron la población y muestra de estudio. Como técnica se manejó la encuesta para recabar la información. El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado de acuerdo a la escala tipo Lickert. La validez del instrumento aplicado, se determinó a través del juicio de expertos. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron carencias en el clima organizacional lo cual influye en la satisfacción en los estudios de postgrado. Se concluyó que Se determinó que es indudable para un desempeño eficiente, poner en práctica un conjunto de acciones que permitan realizar la tarea educativa de manera eficaz, en condiciones de satisfacción en los estudios de postgrado personal y grupal. Se recomendó que Dar importancia al clima positivo, puesto que favorece la motivación y el entusiasmo, dirigido a la obtención de la satisfacción en los estudios de postgrado.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional,
satisfacción, estudios
de postgrado

**ORGANIZATIONAL CLIMATE
OF POSTGRADUATE STUDIES**

Author: Miguel Cordero
daedaruss@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to analyze the organizational climate in postgraduate studies at the Pedagogical Experimental University of Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPEL-IPB). The investigation was framed in the positivist paradigm, under a quantitative approach, descriptive type, in the field modality. The population was conformed by 42 postgraduate students. In this case, as the population is small, it was taken as a sample, consisting of the 3 teachers and 35 students who formed the population and study sample. As a technique, the survey was used to collect the information. The instrument used was a questionnaire structured according to the Lickert type scale. The validity of the applied instrument was determined through expert judgment. Reliability was determined by the Cronbach's Alpha coefficient. The results evidenced shortcomings in the organizational climate which influences satisfaction in postgraduate studies. It was concluded that it was determined that it is undoubted for an efficient performance, to put into practice a set of actions that allow to carry out the educational task in an efficient way, in conditions of satisfaction in personal and group postgraduate studies. It was recommended that Give importance to the positive climate, since it favors motivation and enthusiasm, aimed at obtaining satisfaction in postgraduate studies.

KEYWORDS: Organizational climate, satisfaction, postgraduate studies

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más importantes de una organización universitaria es el clima organizacional. El funcionamiento de los estudios de postgrado, además de la excelencia académica, depende de la satisfacción y compromiso con la calidad y la excelencia de la gestión educativa.

Existen diferentes perspectivas teóricas que explican la eficiencia depende entre otras cosas del perfil gerencial que haya adquirido durante su formación profesional y del clima organizacional en el cual se desenvuelve.

Es de hacer notar, que el rol del directivo en las instituciones universitarias para desarrollar una gerencia el sistema que representa la institución o, la red escolar que coordina para satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos o vinculados al clima organizacional de una institución universitaria.

Es oportuno señalar, que un buen clima organizacional, permite a los docentes tomar decisiones en forma participativa y acertada, contribuye al éxito de la acción directiva; pues, brinda la oportunidad de direccionar la gestión de la escuela con una visión de conjunto lo que fortalece el ambiente institucional, la cultura de trabajo en equipo y la participación en la solución de los problemas, evitando de esta manera el deterioro de las relaciones interpersonales y de la universidad.

Planteamiento del Problema

De acuerdo a las proposiciones antes mencionadas, el proceso gerencial debe centrarse en una estrategia de intervención en la organización fundamentada en la participación de consenso activo, sobre la base del diálogo de saberes, debates, discursos libres de manipulación, significando la diversidad y la convergencia de opinión. Se entiende entonces, que los directores de las escuelas deben asumir una actitud participativa

basada en aspectos comunicativos como el diálogo y habilidades para manejar discursos, en conocimiento que de estos aspectos tan fundamentales, depende el clima que se ventila en la institución.

En este sentido, Acosta, Fernández y Mollón (2002), señalan que el clima organizacional como el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado periodo dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional imperante en esta; de tal modo que cuando no se identifican en los ámbitos académicos, trae como consecuencia el rompimiento de los canales comunicativos, entre las personas que conviven en los estudios de postgrado donde existen conflictos, cuando no se tiene claridad respecto a las informaciones, lo cual hace difícil la tarea, el nivel de cumplimiento de las instrucciones y se toma desaprovechan las oportunidades.

El clima organizacional, según Martínez (2003), determina la forma en que los estudiantes perciben el

ambiente de trabajo, incide en su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización de la cual forman parte. Esta situación se observa en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPEL-IPB), organización educativa, que no es la excepción, debido que en los estudios de postgrado, existe un clima que puede favorecer o no, el quehacer académico y los niveles de satisfacción de los docentes, así como de los docentes.

Cabe destacar, que este fenómeno media entre los factores del clima organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la poca productividad, insatisfacción en los estudios de postgrado, desmotivación, estrés y conflicto entre los miembros de la institución. Esto promueve el desinterés por la calidad educativa y a la poca integración con las demás

personas con las que interactúan en el ámbito académico.

Objetivo de la investigación

Analizar el clima organizacional en los estudios de postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPEL-IPB).

Justificación

Los retos a enfrentar en el actual milenio, están enmarcados en profundos cambios, que dan particular importancia a la manera de pensar, decidir y actuar de los encargados de la gerencia de las organizaciones universitarias. El clima organizacional cambia con el correr del tiempo, los adelantos tecnológicos, la política educativa del Estado, la legislación en materia universitaria, la complejidad de responsabilidades de trabajo y la preocupación de mejorar la educación.

Estas consideraciones, reflejan la importancia que tiene la acción participativa en donde debe existir una cooperación mutua, un clima organizacional armónico producto de

la satisfacción en los estudios de postgrado en los estudios de postgrado de los trabajadores de las escuelas, sobre todo cuando se considera que dentro de un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación favorecen el buen desempeño docente lo que conlleva ofrecer un buen servicio educativo.

Desde el punto de vista práctico, la investigación intenta aportar información actualizada que permita a los actores educativos, adquirir herramientas que les ayude a desempeñar más eficiente su rol, brindando oportunidades para su crecimiento profesional en los estudios de postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPE-IPB).

DESARROLLO TEÓRICO

Permite reunir información documental para orientar el diseño metodológico de la investigación, es

aquí donde se construye el cómo y qué información se recogerá, y de qué manera se analizará. Simultáneamente, proporcionará un conocimiento de las teorías que le da significado al estudio, así como los antecedentes de la investigación, bases teóricas y operacionalización de la variable.

Antecedentes

Una investigación realizada en Perú por García y Segura (2014), titulada el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. El objetivo fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas.

Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. La población estuvo constituida por 65 docentes. El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima

organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

Los resultados En las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cajay se observó un deficiente clima organizacional y bajo desempeño docente que ofreció una visión precisa de los distintos conceptos que aquí se desarrollan, entre los cuales se encontró a La preocupación constante de los directores y docentes de las instituciones educativas a nivel nacional en el Perú.

Los aportes de esta investigación es encontrar un clima organizacional favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, docentes y administrativos. El buen desempeño docente requiere que haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una buena comunicación.

Bases Teóricas

En los últimos tiempos se han producido importantes cambios en el campo de la organización, que sirven de referencia para la comprensión del hecho laboral y proveen elementos para iniciar un proceso de permutable en la dinámica de cualquier institución. En este sentido, se presentan los fundamentos teóricos desde los cuales se enmarca el problema de investigación en sus diferentes dimensiones.

Clima Organizacional en los Estudios de Postgrado

El desarrollo de un buen clima organizacional ha de enlazar los objetivos de la institución con la motivación de los empleados, mediante el conjunto de características permanentes que describen una organización, en términos de medir los factores interviene en el desempeño de las personas que la forman.

En esta directriz, Schneider(citado por Hinojosa, 2010) define el término clima como “un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones, traslada

analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales”. (p.5) En este contexto, viene dado por la necesidad que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones, en donde exista satisfacción en los estudios de postgrado de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma.

El clima organizacional es un factor de relevada importancia en cualquier organización. Por lo tanto, se debe tratar que el trabajador se encuentre en un estado de satisfacción en los estudios de postgrado que le producto la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo

y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza.

Es preciso destacar, que la satisfacción en los estudios de postgrado de los empleados en el trabajo, es el resultado de un buen clima organizacional, es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los efectos positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

Lo expresado por los autores, permite inferir que el clima organizacional influye significativamente en la actuación de los grupos estudiantiles. El bienestar emocional, la estimulación, la valoración, constituyen el botón que impulsa el desempeño eficiente y efectivo de cualquier organización universitaria, la cuales son entidades sociales orientadas a objetivos comunes.

En esta orientación el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirmar Chiavenato (1999), explica que “la dificultad del

humano de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral” (p.35). Cuando existe un ámbito negativo, los sentimientos de frustración, apatía, desinterés, incluso episodios de agresividad y disconformidad, constituye un contexto inadecuado o malo; Sin embargo, cuando es óptimo, se desarrollan relaciones interpersonales satisfactorias, mejora el interés, la colaboración y el compromiso con las instituciones.

En el caso particular de los estudios de postgrado, el clima positivo contribuye al proceso de adaptación de los individuos, variando de un momento a otro y representa una posibilidad de adaptación que denota salud mental a través de 3 características fundamentales (a) sentirse bien consigo mismos; (b) sentirse bien con respecto a los demás, y (c) ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida.

El clima organizacional según Chiavenato (Ob.Cit.), depende de la

situación de cada organización, de la capacidad de adaptación; por consiguiente, es optimista cuando aporta elementos para el bienestar de las personas y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Dimensiones del clima organizacional en los estudios de postgrado

Las dimensiones del clima organizacional positivo, propuestas por Litwin y Stinger (1968, p. 13), son (a) estructura, representa la percepción acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones; (b) responsabilidad, para alcanzar la productividad; (c) recompensas, utiliza más la recompensa que el castigo; (d) desafío, la aceptación de riesgos calculados; (e) relaciones, tanto entre estudiantes y docentes; (f) cooperación, espíritu de ayuda de la comunidad universitaria; (g) estándares, énfasis en el rendimiento y los resultados; (h) conflictos, por opiniones discrepantes y la importancia de enfrentar y solucionar los problemas colectivos; (i)

identidad, bienestar y satisfacción en los estudios de postgrado.

Del mismo modo, Bower y Taylor (citados por Brunet, 1997), señalan como factores del clima organizacional (a) apertura a los cambios tecnológicos, orientación hacia los nuevos recursos o dispositivos; (b) recursos Humanos, agentes que motivan el desempeño; (c) comunicación, redes dentro de la organización y los canales de funcionamiento e intercambios; (d) Motivación, Toma en consideración la existencia de un deseo o necesidad, el fin, meta u objetivo y la elección de una estrategia de acción; y la (e) toma de decisiones, una visión amplia de la situación presentada en la organización, para conocer, comprender, analizar los problemas y así poder darle solución.

Características del Clima Organizacional

En este sentido, Brunet (ob. cit.), presenta las características de (a) un concepto molecular y sintético de la personalidad, actitudes, necesidades, expectativas, así como por las realidades sociológicas y culturales

de la organización; (b) elementos sujeto a cambios, los miembros de la organización perciben en el ambiente, lo palpan para asumir sus tareas, funciones y aborde los problemas que se le presenten; (c) clima externo, afectando sus propios procedimientos; (d) comportamiento humano, porque actúa sobre las actitudes y expectativas de acuerdo a su estado de ánimo y las perspectivas que tenga sobre el desarrollo de la organización.

Otra de las características comunes del clima organizacional que define Robbins (1999) es el Estrés: o tensión "es una condición dinámica en la cual un individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con lo que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante" (p. 653), el autor agrupa a los agentes del estrés de la siguiente manera (a) Ambientales: Luz, ruido, temperatura, vibración, movimiento, contaminación, de la misma manera las incertidumbres políticas, económicas y las tecnológicas

influyen en la proyección elevada del estrés; (b) Individuales: la sobrecarga del trabajo, el conflicto de roles, discrepancia entre carrera-ocupación, responsabilidad, entre otros; (c) Grupales, cohesión, conflictos, incongruencia de estatus, insatisfacción en los estudios de postgrado, liderazgo inefectivo; (d) Organizacionales, estilos gerenciales, control de sistemas, estructura organizacional, características del puesto, nepotismo, compadrazgo y favoritismo entre otros; y (e) Sociales: dinámica familiar, estatus socioeconómico.

Tipos de Clima Organizacional

El clima organizacional es fundamental para el éxito de una empresa porque determina las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las instituciones demandan contar con elementos de medición periódica que permiten saber cómo son percibidas las organizaciones por sus públicos internos, si su dinámica es interpretada y compartida por su personal, qué problemas de comunicación confrontan, cómo

funcionan las diferentes relaciones que se establecen.

En este orden de ideas, Brunet, (Ob.Cit.), considera que existen tres tipos de clima organizacional: el clima autoritario que corresponde a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida y el clima es desfavorable; por otro lado los climas participativos consultivos y de participación en grupo que se relacionan con un clima abierto de una estructura flexible, creando un clima favorable dentro de la organización.

Clima autoritario: En opinión del autor antes mencionado, en este clima, la dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización. Los empleados deben trabajar bajo una atmósfera de miedo y amenazas, ocasionalmente se detiene a mostrar recompensas que estimulen a los empleados.

Clima participativo consultivo: De acuerdo al autor citado, es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se

permite a los empleados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Clima de participación en grupos: Se puede destacar, de acuerdo al criterio de Brunet, (Ob. Cit.), que en este tipo de clima, los procesos de toma de decisión están diseminados en toda la organización y bien integrados a cada uno de los niveles, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente sino también lateral.

Satisfacción en los Estudios de Postgrado

En el desarrollo del clima laboral, ciertos autores entre los que se destaca Gorman (1998), consideran que el clima en la organización, parte del efecto de la interacción entre las características físicas de la organización y las características personales de los individuos que la forman, tomando en consideración que son los individuos en su interacción recíproca con el ambiente, los que dan lugar al consenso sobre el clima.

Los criterios de Davis y Newstrom (1999), acerca de la satisfacción corresponden con los sentimientos y emociones favorables o desfavorables en este caso en relación con los estudios de postgrado. Es decir, el grado en que las personas experimentan bienestar en los ámbitos de convivencia institucional.

Factores determinantes en la satisfacción

En concordancia a lo planteado, Robbins, (Ob.Cit.) considera que los principales factores que determinan la satisfacción en los estudios de postgrado son (a) reto como un determinante principal de la satisfacción en los estudios de postgrado, resaltando la importancia de: variedad de habilidades, que representa el uso de diferentes habilidades y talentos; (b) sistema de recompensas justas, para que se sientan satisfechos acorde con sus expectativas; (c) Condiciones favorables que admita el bienestar personal, les facilite el quehacer y les brinde seguridad; (d) colegas que

brinden apoyo, en una sana convivencia

Sobre la base de estas consideraciones, Robbins (Ob.Cit.) expresa que el desarrollo organizacional constituye una ayuda para las organizaciones en cuanto al mejoramiento de las estructuras existentes con la finalidad de que se puedan adaptar de manera positiva a los cambios y desafíos gerenciales en las instituciones educativas:

La innovación que pueda generar el gerente para que sus empleados sean también innovadores. Atención a la precisión, el análisis y atención al detalle que demuestren sus subalternos. Orientar el trabajo en equipo y analizar de la misma manera los resultados, porque el éxito gira en torno a la visión compartida y no orientarse bajo la decisión de uno solo individuo. La sinergia en el equipo es un principio clave para que los trabajadores mantengan la motivación y el sentido de pertenencia de la institución.

Estudios de Postgrado

El desempeño involucra la consecución efectiva de actividades y

funciones propias a un cargo, o un trabajo. Este sentido de la expresión desempeño puede ser extendido de acuerdo a las demandas del contexto educativo para revelar, exponer, entre otras cuestiones, la condición en la cual se realiza cualquier actividad.

Por tal razón, es que el desempeño en la gerencia de los estudios de postgrado, se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa, su trabajo, agregado, incide en la perfecta marcha de la misma, por tanto, es una destreza usual que amerita ser conocida para estar al tanto si están rindiendo como debería ser o si por el contrario no lo están haciendo para tratar de impulsar su rendimiento a través de otras alternativas.

Chiavenato (2001) define el desempeño, como un proceso dinámico de mejora continua y que debe ser flexible al cambio. En la actualidad, las instituciones a través de la tecnología y la información facilitan los procesos, pero sin embargo, muchas de estas compañías e instituciones se han dejado llevar por los nuevos enfoques

sin contar con las decisiones tomadas en la administración del desempeño.

Uno de los puntos importantes en la investigación contemporánea en cuanto a la administración escolar, es la búsqueda de estrategias y métodos para mejorar y aprovechar los recursos de la organización y poder competir en el ambiente globalizado. Al respecto, Chiavenato (Ob.Cit.), refiere que cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad.

La opinión de Cansaya (2009), coincide con la del autor anterior, el cual parte de la idea de que todo gerente contemporáneo, tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir y evaluar los asuntos relacionados con la formulación de proyectos y planes estratégicos, la programación y formulación y evaluación del presupuesto de su unidad de gestión, así como efectuar

la solución de problemas para fortalecer la institución.

Otro aporte importante en la definición del desempeño laboral, es dada por Stoner, (citado en Araujo y Guerra, 2012), afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

En función de lo expresado, el desempeño docente, de acuerdo a la apreciación de Astorga (2006), es la capacidad de un individuo para desarrollar acciones, compromisos y obligaciones conforme a la capacidad o requerimientos que su rol de trabajo le exige. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. En este sentido, para lograr el fin y los objetivos formativos de los estudios de cuarto están íntimamente relacionados con su desempeño.

Objetivos del Desempeño

La valoración del trabajador no puede restringirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Ibáñez, (2008), el autor considera si se quiere cambiar el desempeño, el mayor interesado debe ser el evaluado, el cual no solamente ha de tener conocimiento del cambio planeado, sino también saber por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse para cumplir algún objetivo en específico..

En este particular, considera importante buscar permanentemente la distribución de los puestos de trabajo y las funciones que deben cumplir los trabajadores, sin oficializarse. Se puede entender como una especie de inspección de calidad en la línea de montaje o como la valoración del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones desde el punto de vista de los intereses institucionales y

de la mejor formación integral de la persona.

El autor antes mencionado, considera importante para un desempeño eficiente, la puesta en práctica de una serie de objetivos entre los que destacan (a) detectar necesidades de adiestramiento y capacitación, (b) apoyar la investigación de necesidades de capacitación y desarrollo del personal, (c) servir como una oportunidad de retroalimentación para el trabajador, respecto a cómo se está y cuáles pueden ser sus proyecciones en la empresa, (d) conciliar al trabajador en los aspectos que precisa mejorar para la efectiva realización de su labor, (e) conciliar a los jefes sobre su responsabilidad de conducir y administrar los recursos humanos asignados, proporcionándoles un medio para desarrollar y alcanzar la ascendencia sobre las mismas, (f) comprobar la eficiencia y determinar la efectividad del proceso de selección del personal, (g) conocer el potencial humano y (h) proporcionar a la autoridad competente la información

que esta requiera para la toma de decisiones en política de administración y desarrollo de personal.

Los aspectos mencionados en los objetivos propuestos por Ibáñez, (Ob.Cit.), permiten inferir que un mal desempeño puede traducirse en errores en la información de análisis de empleos, los planes de recursos humanos u otras partes del sistema de información de la administración de personal. Por tanto, el tener unos objetivos bien definidos, van a evitar la dependencia de información inadecuada, la cual puede producir decisiones incorrectas a la hora de contratación, adiestramiento o asesoramiento.

Para realizar una buena evaluación del desempeño del docente el autor recomienda poner en práctica cada una de las siguientes funciones (a) potenciadora, que sirva de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad; (b) Instructiva: Produce una síntesis de sus principales aciertos y desaciertos de los

indicadores del desempeño; (c) educativa, planificación, organización, ejecución y evaluación; (d) Desarrolladora, reconocimiento de las fortalezas y debilidades tanto de los docentes, estudiantes como del resto del personal de las instituciones universitarias.

Sistema de Variables

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada con el objetivo de estudio. En este sentido, Ramírez, (2006) señala que las variables, como propiedad, pueden adquirir diversos valores, cuya variación es susceptible de medirse, siendo indispensable definir las y una vez contextualizadas permitirán evaluar eficazmente los resultados de la investigación. El autor acota que la operacionalización de las variables está estrechamente vinculada con el objetivo de estudio. Por lo tanto, las variables de estudio de esta investigación son: clima organizacional y desempeño docente.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL 2010), en su manual de presentación de trabajos de investigación, define la variable conceptual como la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo." (p. 36). En este sentido, el concepto no sólo debe constituirse dentro de la investigación para cumplir un requisito, sino que ha de emplearse para acercarse más a la realidad de la investigación.

Las Variables operacionales son las que especifican los procedimientos que describen las actividades que un observador debe registrar para poder medir la variable, la cual a su vez analiza la satisfacción en el desglosamiento de las dimensiones: Clima Organizacional y objetivos de los estudios de postgrado, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 1
Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensión	Indicador	Sub-Indicador	Items
El Clima Organizacional en los Estudios de postgrado de la UPEL-IPB	Clima Organizacional	Dimensiones	-Estructura	1
			-Responsabilidad	2
			-Recompensas	3
			-Desafíos	4
			-Relaciones	5
			-Cooperación	6
			- Standar	7
			-Conflictos	8
			-Identidad	9
	Características		-Personalidad	10
			-Elementos	11
			-Sujeto a cambios	12,
			-Clima externo	13
			-Comportamiento Humano	14
			- Stres	15
	Tipos		-Autoritario	16
			-Participativo consultivo	17
			-Participación en grupos	18
	Factores de Satisfacción		-Reto del trabajo	19
			-Recompensas justas	20
			-Condiciones favorables de trabajo	21
			-Colegas que brindan apoyo	22
			-Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.	23
	Objetivos		Potencial humano	24,25,26
			Valoración	27,28
			Instructiva	29
			Desarrolladora	30

Fuente: Cordero, 2018

METODOLOGÍA

Naturaleza de la Investigación

El presente trabajo se enmarca en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, está circunscrito en una investigación descriptiva, definida por Arias, (2006), como “la

investigación en la que se destaca una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente y de esta manera se describe lo que se investiga". (p.31). Tal como se hizo al diagnosticar y analizar el clima organizacional en los estudios de postgrado de la UPEL-PB

El diseño que se utilizó es el de una investigación de campo, que según Arias, (Ob.Cit.) "Se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos" (p.31). Se escogió este diseño, debido a que no solamente se ha buscado la información por medio de libros, revistas y la web; también, se ha observado cual es el desarrollo de la problemática y sus implicaciones, por lo tanto toda la investigación se basa en hechos visibles, es decir, se parte de la realidad.

La población, según Ballestrini (2006) es "cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas

de sus características". (p.137). En esta investigación, la población estará conformada por tres (3) treinta y cinco (35) estudiantes que laboran en postgrado de la UPEL-IPB

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, según Ballestrini (ob. cit.), son "cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información" (p.22). En este estudio será una encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por treinta (30) preguntas, que según Sabino (2004), lo define como los "medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información" (p.54). Este instrumento se aplicará a los docentes en su sitio de trabajo y constará de cinco alternativas de respuesta, dispuestas de acuerdo a las dimensiones de la variable, con las opciones Siempre, Casi Siempre, A veces, Raras Veces y Nunca.

La validez del instrumento, de acuerdo a Sabino, (Ob.Cit.) se refiere "al grado en que un instrumento realmente mide la variable que

pretende medir”. (p. 55). En esta investigación, la validez se establecerá mediante el juicio de tres expertos: un especialista en Metodología de la Investigación, uno en Gerencia Educativa y uno en Administración, los cuales, mediante el estudio de contenidos, analizarán la pertinencia de los objetivos y operacionalización de la variable sugiriendo acatar las recomendaciones.

A fin de asegurar hasta donde sea posible la confiabilidad del cuestionario, el mismo fue aplicado a 10 docentes ajenos a la muestra de estudio pero con las mismas características, a los resultados obtenidos se les aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual permitió obtener un coeficiente de consistencia interna que midió la confiabilidad del instrumento, el mismo fue aplicado una sola vez y dio como resultado una importante correlación de 0,92.

Para realizar el análisis de los datos se procedió de forma manual,

utilizando la estadística descriptiva tomada de la información cualitativa al analizar las respuestas de los encuestados, para la posterior presentación de los promedios porcentuales en gráficos de frecuencia porcentual y la elaboración de los cuadros con sus respectivos análisis. Sabino (Ob.Cit.), define la “estadística descriptiva como aquella que analiza, estudia y describe los sujetos en estudio de una población. Con el fin de obtener información, que una vez analizada, permitió elaborar conclusiones sobre el caso.

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos obtenidos de la encuesta aplicada a 42 docentes que laboran en la ETA “Franco Medina”. La misma consistió en la aplicación de un cuestionario estructurado por treinta (30) ítems, con una escala de cinco (5) alternativas de respuesta, (S) siempre, (CS) casi siempre, (AV) a veces, (RV) raras veces y (N), nunca.

Cuadro 2**Dimensión: Cultura Organizacional. Indicador: Dimensiones del Clima organizacional**

Items.	S		CS		AV		RV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.-Se crea una representación mental acerca de lo que va a enfrentar en el desarrollo de su trabajo.					10	24%	20	48%	12	28%
2.-Está consciente de la responsabilidad que representa el hacer bien su trabajo.	20	48%	15	36%	7	16%				
3.-Piensa que se deben asignar sistemas de recompensas por el trabajo bien realizado.	25	60%	17	40%						
4.-Acepta los desafíos que le impone el trabajo a fin de lograr las metas.	10	24%	10	24%	10	24%	12	28%		
5.-Mantiene la idea de llevar unas buenas relaciones sociales entre los miembros de la institución.	15	36%	15	36%	12	28%				
6.-Existe el apoyo mutuo, entre los miembros de la institución.					12	28%	15	36%	15	36%
7.-Tiene la apreciación del énfasis que pone la institución sobre las normas de rendimiento	17	40%	15	36%	10	24%				
8.-Enfrenta y soluciona conflictos tan pronto como surgen.			4	10%	16	48%	12	28%	10	24%
9.-Cree que los compañeros de trabajo demuestran sentimientos de pertenencia hacia la institución.					7	16%	20	48%	15	36%
TOTAL		25%		20%		21%		22%		12%

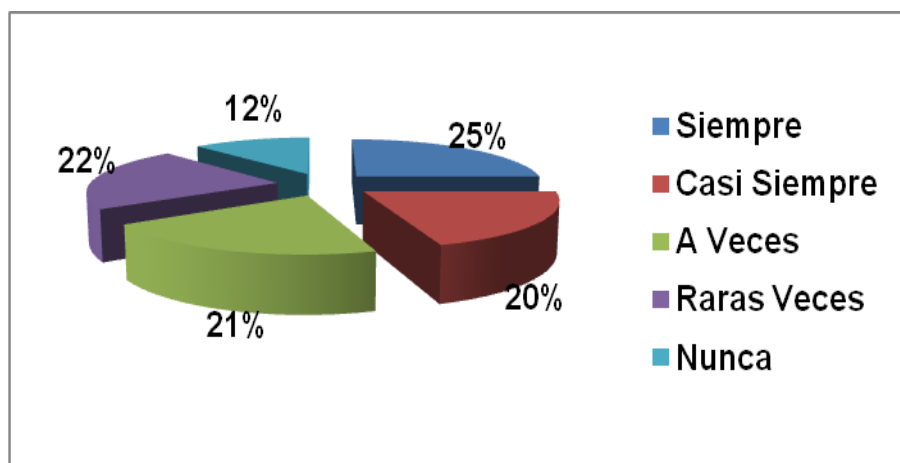


Gráfico 1 Dimensión: Clima Organizacional. Indicador: Dimensiones del Clima Organizacional.

Análisis

El clima organizacional tiene una diversidad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción en los estudios de postgrado, rotación, adaptación, entre otras, las cuales dependen de diversos agentes. Al realizar el análisis a las respuestas emitidas por los docentes encuestados, se determinó una serie de argumentos contrarios a lo expresado por Litwin y Stringer, (Ob.Cit.) en el marco teórico en las dimensiones del clima. Tales argumentos fueron: en el ítems 1, al preguntarles si se crean una representación mental acerca de lo que van a enfrentar las respuestas estuvieron divididas, 48% seleccionó la alternativa raras veces, 28% respondió nunca y a veces un 24%.

En el ítems 2, la pregunta estuvo dirigida a que si están conscientes de la responsabilidad que representa el hacer bien su trabajo, el 48% seleccionó la categoría siempre, el 36% casi siempre y un 16% a veces. De acuerdo a los resultados se evidenció

que los trabajadores están conscientes que la responsabilidad al hacer bien el trabajo, redundará en beneficio de los resultados. En el ítems 3 y 4, Como puede observarse, es necesario mantener el personal estimulado para que el trabajo realizado sea más eficiente. En cuanto al ítems 5, las respuestas emitidas por los encuestados al consultárseles si mantienen la idea de llevar unas buenas relaciones sociales entre los miembros de la institución, en el ítems 6, al consultarles si existe el apoyo mutuo.

En relación al ítems 7, se observó un alto conocimiento que la institución se preocupa por el cumplimiento de la normativa existente; el ítems 8, los resultados afirman que los docentes dan poco interés a la solución de conflictos. Por último, en el ítems 9 se hizo mención a la creencia de si los compañeros de trabajo demuestran sentimientos de pertenencia hacia la institución, el análisis demostró que los docentes encuestados perciben que sus compañeros tienen poco sentido de pertenencia por la institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación realizada en la UPEL-IPB estuvo destinada a analizar el clima organizacional como elemento clave de satisfacción en los estudios de postgrado en los estudios de postgrado con la puesta en práctica de la investigación, se determinó el nivel de conocimiento sobre el clima organizacional. El análisis y resultado de los ítems relacionados al tema, evidenció que los docentes reconocen la importancia que tiene el clima organizacional para el buen funcionamiento de la institución, pero no están comprometidos en su totalidad con la consecución de un clima favorable, a fin de obtener los objetivos propuestos.

En atención a lo planteado en el segundo objetivo específico, se identificó el clima organizacional como elemento clave de satisfacción en los estudios de postgrado en los estudios de postgrado en el desempeño de los docentes, en los resultados del análisis del

cuestionario se pudo apreciar que los docentes presentan debilidades en cuanto a la satisfacción en los estudios de postgrado, esta limitante entorpece la labor educativa la cual no se desarrolla de manera integral, señalándose la falla de los gerentes en asumir con responsabilidad la creación un ambiente favorable en la institución.

Respondiendo a los planteamientos del tercer objetivo específico, se analizó la incidencia del clima organizacional como elemento clave de satisfacción en los estudios de postgrado. Los resultados del indicador desempeño docente evidenciaron que los directores esporádicamente crean las condiciones para que sus trabajadores tiendan a poner en práctica el caudal de opciones que su condición de profesional les merece, por lo que su desempeño es considerado medianamente eficiente.

Se determinó que es indudable para un desempeño eficiente, poner en práctica un conjunto de acciones que permitan realizar la tarea educativa de manera eficaz, en

condiciones de satisfacción en los estudios de postgrado personal y grupal.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones del estudio se recomienda, presentar los resultados obtenidos a los directivos y docentes para que conozcan la situación que se desarrolla en la institución en relación al clima organizacional.

Considerar este análisis como una crítica constructiva: el clima organizacional detectado en la investigación debe apreciarse como una oportunidad real y única para mejorar las relaciones entre la institución y su recurso humano.

Valorar el tipo de clima se está llevando en la institución para buscar alternativas, que flexibilicen la situación evidenciada.

Dar importancia al clima positivo, puesto que favorece la motivación y el entusiasmo, dirigido a la obtención de la satisfacción en los estudios de postgrado.

Se sugiere al personal directivo buscar estrategias, como cursos, talleres, convivencias e intercambiar experiencias entre colegas y compañeros de otras instituciones que permitan mejorar el clima positivo que converja en un desempeño de docentes y estudiantes de postgrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). **Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería**. España: Pearson - Prentice Hall.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2012). **Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Instituciones Educativas Públicas**. (Revista) ISSN 1856-6189.
- Arias, F. (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas. Episteme.
- Astorga, K. (2006). **Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los Centros Educativos Privados del Distrito No. 11-02**. Puerto Plata.
- Ballestrini, M. (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas: Consultores Asociados. Servicio Editorial BL.

- Brunet, L.; (1997). **El Clima de Trabajo en las Organizaciones**. México: Trillas.
- Cansaya, L. (2009). Estilos de Clima Organizacional. [Documento en Línea] Disponible en <http://Sju.albizu.edu/corrección/estilos>. [Consulta, 2018 agosto 20].
- Chiavenato, I. (1999). **Administración de Recursos Humanos**. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). **Evaluación del Desempeño**. México: McGraw-Hill.
- Davis, F. y Newstrom, H. (1999). **La Satisfacción Laboral de los Docentes**. México: Editorial Interamericana.
- Ibáñez, M. (2008). **Gestión en el Tercer Milenio**. UNMSM. Lima Perú: Facultad de Ciencias Administrativas.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) **Motivación y Clima Organizacional**. Buenos Aires Argentina.
- Martínez, M. (2003). **La Gestión Empresarial: Equilibrando Objetivos y Valores**. Madrid: Díaz de Santos.
- Robbins, S. (1999). **Comportamiento Organizacional**. México: McGraw Hill
- Sabino, C. (2004). **El Proceso de Investigación**. Caracas: Panapo.
- García, G. y Segura, L. (2014). **El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay**. Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae. Escuela de Posgrado.
- Gorman, k. (1998). **Efecto de la Interacción entre las Características Físicas de la Organización**. Colombia: Kinesis.
- Hinojosa, C. (2010). **Clima Organizacional y Satisfacción de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses**. Programa de doctorado en gestión y políticas educativas. Universidad Playa Ancha
- Universidad Pedagógica experimental Libertador UPEL (2010). **Manual de Presentación de Trabajos de Ascenso, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales**. Caracas.