

Análisis del clima laboral y su **impacto en los docentes de educación superior: caso “Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.”**

Autora: Mariela Lizeth Martínez Hernández

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar un panorama general relacionado con el clima laboral y su impacto en los docentes en una institución de nivel superior denominada: Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P. La investigación realizada fue de tipo descriptiva; se aplicó una encuesta a 45 docentes donde se incluyeron las siguientes variables de estudio: clima laboral, desempeño de tareas y estrés. Como resultado se pudo conocer el clima laboral que perciben los docentes, así como lo relacionado con el desempeño en las tareas, asimismo; situaciones y/o actividades que le están generando estrés, asimismo, su actitud frente a ellas.

Palabras clave: Estrés, desempeño, tareas, efectos.

INTRODUCCIÓN

Independientemente del tipo de empresa u organización, el factor humano juega un papel importante, ya que reconocen su aportación para poder alcanzar los objetivos organizacionales, por ello se interesan más en su formación y capacitación constante a fin de mejorar su desempeño. Sin embargo, las relaciones, ambiente o clima laboral también son importantes, ya que el clima laboral tiene un efecto positivo en la motivación laboral de los empleados (Zainal et al. 2021). A lo largo del tiempo han existido autores que definen el clima laboral desde varias perspectivas; para Olaz y Ortiz (2022), el clima laboral representa la atmósfera de toda organización y comprometido por aspectos de la propia cultura de su organización, por ejemplo, un inadecuado liderazgo de los directivos va a ocasionar una mala gestión de la organización. Como consecuencia; derivará en la insatisfacción en las funciones laborales, déficit del espacio compartido, falta de eficiencia y productividad, es decir el empleado puede percibir poco interés en su persona lo que implica quedarse estancado en su puesto de trabajo sin que le sea valorada su capacidad, formación y experiencia, generando desmotivación en el trabajo, lo cual queda evidenciado con el bajo rendimiento del trabajador (Rodelo, 2020). Por su parte Ramos Castro (2024), considera que el clima laboral hace referencia a lo que una persona percibe en su centro de trabajo desde el punto de vista psicológico y emocional y repercute de forma importante en el bienestar de los trabajadores.

Es importante señalar que existen factores como: las responsabilidades y funciones asignadas, las retribuciones económicas

y sociales, las competencias laborales y profesionales, la capacitación y desarrollo, así como las expectativas del trabajador y aspiraciones, por lo que la cultura y clima organizacional pueden generar un alto o bajo desempeño (Macías y Saltos Briones, 2020). Las corrientes administrativas actuales se enfocan en generar y analizar un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de las actividades y responsabilidades laborales de su personal. Aunado a ello, se sabe también de la existencia de factores que repercuten significativamente en el Clima Laboral en el contexto educativo el cual está integrado por: componentes psicosociales y la gestión administrativa como pedagógica generando un estilo de comportamiento individual y grupal al interior de la institución (Ángel y Perozo, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), destaca la importancia del clima laboral en los centros de trabajo, donde establece que para lograr un buen ambiente es importante mantener una relación adecuada entre compañeros, mediante la generación de empatía y comunicación constante ya que todo esto contribuye al bienestar de los trabajadores e impactará positivamente en la productividad dentro de la organización (OIT, 2021).

Mientras que, para la UNESCO, (citada en García et al. 2022, pág. 3) consiste en el aprecio por otros, lo cual permite promover un trato respetuoso, entre directivos, familias y estudiantes, lo cual no es otra cosa más que el reflejo de las capacidades que poseen los trabajadores en instituciones educativas, En un contexto con características muy particulares como lo es la realidad educativa Mexicana y su entorno laboral, según Rodríguez-García et al (citado en Méndez, et al 2021 pág.102) el personal docente enfrenta

situaciones relativas a exigencias laborales, y simultáneamente se vuelve primordial para las instituciones de educación superior satisfacer las necesidades y responsabilidades que demanda la sociedad y el mercado laboral, por lo tanto; contar con una planta académica de calidad, requiere promover el apoyo y un clima laboral favorable. Lo descrito anteriormente ha generado que hoy en día se realicen estudios que incluyan estos aspectos, tomando como referencia el uso de normas de carácter internacional como la Norma ISO 9001; la cual como parte de su mejora continua incluye la evaluación del clima laboral, aspecto considerado incluso en instituciones de educación superior, tal es caso del Tecnológico Nacional de México, (2024).

Si se habla de un Instituto Tecnológico Descentralizado, éste se puede definir como una institución de educación superior tecnológica, establecido por iniciativa de los gobiernos de los estados, cuyo financiamiento es abastecido por fondos federales, estatales e incluso municipales y operan bajo la figura de Organismos Descentralizados del Estado (ODES), aunque la coordinación académica de los mismos se mantiene centralizada en la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Instituto de Investigaciones Económicas, 2020). El Instituto Tecnológico descentralizado sujeto a estudio, es una institución de educación superior, ubicada en la zona huasteca sur del estado de San Luis Potosí; que ofrece 4 programas Educativos, para atenderlos cuenta con una plantilla de 49 docentes, distribuidos de la siguiente manera: Ingeniería Industrial 18 docentes, Ingeniería en Sistemas Computacionales, 11 docentes: Ingeniería en Gestión Empresarial, 15 docentes; mientras que en el programa

de Ingeniería Ambiental sólo 5 docentes. Sin embargo, a través de comentarios y resultados de aplicación de encuestas sobre evaluación del desempeño, los profesores han manifestado tener una sobrecarga de trabajo y los resultados en evaluaciones semestrales no son favorables, asimismo, actitudes que van desde falta de trabajo en equipo, relaciones y comunicación inadecuada con el jefe o compañeros de trabajo, lo que genera una actitud negativa y en consecuencia, la presencia de una baja productividad aunado a la actitud de los jefes o niveles de supervisión que han sido consideradas como desmedidas, señalando incluso percibir una carga de trabajo excesiva, lo cual está generando apatía .

Cabe mencionar que esta institución está certificada bajo el Sistema de Gestión Integral (Norma ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45 001). Dentro del cual existe un rubro que evalúa el ambiente o clima laboral. Todo lo anterior considerando las condiciones de trabajo que hoy en día imperan y que están relacionadas con la asignación de: horarios, materias asignadas, proyectos establecidos y metas por alcanzar. Repercutiendo directamente en el desempeño docente, compromiso y por ende en la motivación, lo cual es de vital importancia para lograr mejores resultados ya que, si los empleados están satisfechos con su trabajo, tienen más probabilidades de ser más productivos y estar más comprometidos con su organización (Andino, 2023).

Por lo anterior, los resultados mostrados en este estudio permiten conocer la situación actual que se vive en un Instituto Tecnológico Descentralizado del estado de San Luis Potosí, tomando como caso de estudio una institución del municipio de Tamazunchale,

para ello se llevó a cabo una investigación basada en la aplicación de un instrumento de recolección de información, el cual permitió medir variables orientadas a cumplir con el objetivo general. Entre las aportaciones que se ofrecen con los resultados presentados con este trabajo es que ha permitido determinar el clima laboral que impera y su impacto en docentes de un Instituto Tecnológico Descentralizado del estado de San Luis Potosí, ubicado en la Huasteca Sur. Asimismo, se logró responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el clima laboral que prevalece en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.? Lo anterior lleva a plantearse el siguiente objetivo: Determinar cuál es el clima laboral que prevalece en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale y su impacto en los docentes. Mientras que las Hipótesis que se establecieron derivadas de la pregunta de investigación fueron: El clima laboral que prevalece en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P es negativo. El clima laboral en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P impacta negativamente en su desempeño.

El enfoque metodológico utilizado fue de tipo descriptivo de corte transversal, siguiendo una metodología de 5 etapas a través de las cuales se aplicó el instrumento de recolección de información y posteriormente se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante el uso de tablas de datos y porcentajes, lo cual facilitó la interpretación de los resultados obtenidos, logrando así las conclusiones del estudio a partir de conocer el clima laboral. Sin embargo, una de las principales limitantes que se presentó fue la falta de disponibilidad de tiempo de algunos docentes debido a su

carga horaria, no fue posible recabar datos del 100% de las opiniones de la población docente.

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta una revisión de la literatura, la cual se encuentra dividida en 2 apartados; la primera hace referencia a los fundamentos bibliográficos de la investigación; la segunda corresponde al estado del arte. Los primeros estudios sobre el clima laboral tienen una estrecha relación con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, donde se evidencia la preocupación por el bienestar del trabajador y destaca que: “se considera al hombre como un ser eminentemente social, el cual posee sentimientos, emociones y deseos, motivo por el cual, las relaciones sociales mejorarán para fomentar un buen clima laboral (Peiró, 2022); y cuyo desempeño laboral está en función de distintos factores motivacionales relacionados con su trabajo (Chiavenato, citado en Trávez-Batallas, et al 2024, pág. 2); posterior a ello, surge la teoría del comportamiento en la cual se inicia la psicología organizacional, y seguida de ello la teoría de sistemas que realiza énfasis en la organización, pero también en las relaciones humanas, es decir el concepto de clima laboral, empieza a cobrar interés.

Según Kozlowski y Doherty (citado en Garces et al 2023, pág. 17) mencionan que el clima laboral comprende factores organizativos como individuales. Por lo tanto, lo definen de la siguiente manera: “el clima laboral es un fenómeno emergente que surge de las interacciones entre los individuos en el trabajo, su ambiente y los factores organizativos que influyen en dichas

interacciones” Actualmente el clima laboral ha surgido como un indicador relevante y determinante en las organizaciones el cual influye en la productividad de los trabajadores, por ello es importante que el ambiente en el cual se desenvuelve el empleado sea positivo, a través del cual será posible alcanzar de manera óptima las metas y objetivos organizacionales (Rosiles et al., 2020); de ahí que sea muy importante una gestión adecuada, que incluya aspectos como la inteligencia emocional, el mantenimiento de planes y programas, así como valores importantes como la solidaridad y la confianza con lo cual se fomentará el desarrollo y crecimiento de su personal.

El clima o ambiente laboral considera factores como: la satisfacción laboral, motivación, las relaciones de compañerismo entre los trabajadores, la comunicación, la división del trabajo, etc., es decir, un conjunto de condiciones emocionales y psicológicas que se experimentan en un ambiente laboral. Esto es importante para lograr niveles de desempeño deseados y con ello el logro de los objetivos organizacionales, los cuales se traducen en una mayor productividad y lealtad de los empleados (Canal et al, 2023). En ámbito educativo el clima laboral se debe considerar ya que puede afectar en el bienestar de los docentes y con ello la calidad de la educación que se brinda en las instituciones educativas, por lo que es necesario resaltar que las habilidades sociales de los docentes incluyen capacidades de comunicación, empatía, resolución de conflictos y trabajo en equipo y permiten la creación de un ambiente laboral positivo y colaborativo (Magnatte, 2024). Para Paredes y Santos (2021) el clima laboral permite impulsar

cambios y obtener mejores resultados en una organización. Al respecto Andino (2023), menciona que un ambiente laboral negativo es propicio para generar estrés en el personal docente lo cual puede llevar a desarrollar emociones negativas al no sentirse valorado y apoyado en su trabajo, repercutiendo en el servicio que puede prestar a los alumnos. Dentro del ambiente laboral también es importante mantener buenas relaciones con los trabajadores, su relevancia radica en que éstas repercuten directamente en su rendimiento laboral: mientras que desde el punto de vista educativo “El clima organizacional y el desempeño docente son indispensables en el proceso de enseñanza y aprendizaje para lograr objetivos en común” (Ramos, 2024).

En cualquier organización sea pública o privada se busca que el trabajador tenga el mayor rendimiento, incluso con horas extras que lógicamente exceden su jornada laboral. Sin embargo, pueden existir malas relaciones de compañerismo, lo cual genera un ambiente tenso y con ello un estrés laboral y otras problemáticas que generan un clima laboral negativo (Cutti, 2022). En el estudio de Bada et al (2020), se realizó una investigación donde se analizó la relación entre estrés y clima laboral desde un punto de vista físico (salud) y psicológico, de acuerdo con estos autores el estrés está compuesto por 3 componentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Al respecto, los resultados de esta investigación han concluido que en una institución educativa se debe promover un clima laboral que sea inclusivo y que pueda prevalecer a lo largo del tiempo, disminuyendo así situaciones de estrés dentro de la jornada de trabajo. De

acuerdo con la investigación realizada por Chiang, et al (2022) se analizó el clima laboral y el estrés desde la perspectiva de la salud. Entre las variables que definen los autores se encuentran: el clima laboral el cual se fundamentó con la teoría de Koys y Decottis (citada en Chiang, 2022), quienes definen al clima laboral como la percepción que tienen los trabajadores tomando como referencia sus experiencias laborales. Por otro lado, la variable del estrés laboral ha sido definida desde la perspectiva de la OMS como una condición en la cual se pone a prueba la capacidad de resistencia. En este estudio se hizo un análisis estadístico de varianza lo cual permitió realizar un comparativo de los funcionarios. Los resultados obtenidos muestran que el clima laboral si tiene una relación directa con el desempeño laboral, y si éste no está alineado con los objetivos organizacionales puede generar un bajo rendimiento del trabajador. Por otro lado, la investigación fundamentada en teorías clásicas como: a) Enfoque según Litwin y Stinger (citado en Arias, 2023); que contempla 9 dimensiones a través de las cuales es posible conocer el clima en las empresas: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. b) un segundo enfoque es el de Kolb, este autor establece variables relevantes como liderazgo, motivación y clima laboral. concluyendo que el liderazgo es y el clima laboral tienen una estrecha relación. Mientras que los rasgos de personalidad están relacionados con el clima laboral. Este estudio consideró 6 variables, como conclusión de esta investigación se encontró que existe una relación medianamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Mientras que, en la investigación realizada por Zambrano y Cedeño, (2023) utilizaron un enfoque de tipo inductivo en una Universidad Técnica de Manabí, con el objetivo de analizar cómo el clima laboral tiene efectos en el desempeño de los docentes. Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron la observación y la encuesta. La muestra de la cual se obtuvieron resultados estuvo conformada por 20 trabajadores los cuales respondieron una encuesta donde se incluyeron respuestas cerradas de tipo dicotómicas. Como resultado se encontró que la motivación salarial y el desempeño laboral provocan un efecto en la calidad del trabajo. En el estudio realizado por Yllesca, (2024) también se centró en el ámbito docente, donde el objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño docente en la universidad UGEL de Lima Metropolitana, la investigación fue de tipo cuantitativa y se utilizó la encuesta como medio para recabar información y con ello alcanzar el objetivo de la investigación. Para ello se midieron las siguientes dimensiones relacionadas con el clima laboral: liderazgo, valores y normas, motivación, reciprocidad participación y comunicación. En cuanto a las dimensiones del desempeño abarcaron: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión y desarrollo profesional. Donde una vez obtenidos los resultados se pudo concluir que el clima laboral existe una correlación entre clima laboral y el desempeño docente. También se concluyó que es importante motivar y animar al personal docente a fin de que contribuya de mejora manera con la institución.

METODOLOGÍA

La investigación tuvo un alcance de tipo descriptivo de corte transversal ya que éste permite analizar los resultados obtenidos centrándose en responder a la pregunta de investigación principal sin tener control del objeto de estudio. Es de corte transversal debido a que la recolección de datos corresponde a un solo periodo. Mientras que el instrumento utilizado para recabar información fue una encuesta compuesta por 20 preguntas empleando la escala de Likert donde se evaluaron dimensiones como: Clima laboral, desempeño en las tareas y estrés distribuidas de la siguiente manera: 9 preguntas para clima laboral; 6 para desempeño de las tareas y sólo 5 para la dimensión de estrés. Las cuales fueron tomadas de un instrumento utilizado previamente por otra institución de educación superior validado en una muestra de 337 docentes para el estudio de las variables ordinales por medio del modelado de ecuaciones estructurales de covarianza para probar el modelo Leithwood (citado en Aguilar et al, 2023). Sin embargo, cabe señalar que para efectos de esta investigación sólo se seleccionaron 3 rubros relativos al clima laboral mencionados anteriormente.

De acuerdo con Mucha-Hospinal, (2021) la población objeto de estudio es aquella que se considera criterios de selección previamente establecidos. En esta investigación estuvo representada por los docentes de los distintos programas educativos del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.: Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería Industria, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería Ambiental, teniendo así una

población de 49 docentes adheridos a las distintas carreras que se ofertan actualmente, cantidad que sirvió para determinar el muestreo a emplear dadas las condiciones del estudio. El muestreo es el procedimiento a través del cual se selecciona a un conjunto de elementos de una población determinada con la finalidad de estudiarlos a través de la observación de una o varias características y posteriormente extender las conclusiones de dicho estudio al conjunto de la población de la cual fueron seleccionados (Ordaz, et al 2022). Para el cálculo de tamaño de la muestra en este estudio, se consideró que la población fue muy pequeña y se hizo uso de una muestra por conveniencia, en la cual se permite que el investigador seleccione el número de participantes que se consideran representativos o relevantes para su estudio (Hernández et al, 2021). En la cual se logró incluir un total de 41 docentes, equivalente al 91% de la población total.

La metodología se representa en la ilustración 1.

Ilustración 1: Fases o etapas del desarrollo de la investigación.



Fase 1 Investigación Documental: Para llevar a cabo la presente investigación, se realizó a través de una investigación de tipo documental por medio de la revisión de revistas, artículos, páginas de internet que permitieron recabar la información necesaria para poder desarrollar el presente trabajo. Se accedió a bases de datos gratuitas como Redalyc, y Google académico lo cual facilitó estructurar el estado del arte como parte del fundamento en el desarrollo de este trabajo de investigación, asimismo, conocer estudios similares que permitieron tener un panorama sobre cómo poder llevar a cabo la investigación.

Fase 2 Revisión y Construcción: Se realizó la construcción y revisión del instrumento de recolección de información con la finalidad de verificar que contemplara las 3 variables objeto de estudio: Clima laboral, desempeño laboral y estrés, esto tomando como referencia la revisión documental realizada previamente. Posteriormente se aplicó una prueba piloto de 10 encuestas con docentes participantes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P., y con base a ello fue posible detectar errores de redacción y claridad de las preguntas planteadas. En esta prueba piloto realizada con el instrumento diseñado se detectaron errores de redacción y comprensión de las preguntas, por lo cual fue necesario hacer algunas modificaciones como resultado este piloteo del instrumento.

Fase 3 Aplicación del Instrumento: Este fue aplicado de forma autoadministrada al personal docente de los 4 programas educativos, considerando la disponibilidad de horarios y aclarando cuál era el objetivo de aplicar el instrumento, así como la importancia de leer cuidadosamente las preguntas y contestar de manera objetiva para obtener un panorama lo más cercano a la realidad referente al clima laboral. En esta etapa fue muy importante dar el espacio suficiente para que los encuestados pudieran responder sin sentirse presionados por el factor tiempo.

Fase 4 Captura de resultados: Una vez aplicado el instrumento, se cuantificaron y tabularon los resultados, procediendo a la elaboración de estructura de la base de datos en Microsoft Excel, posteriormente se realizó la captura de los resultados, los cuales fueron útiles para

organizar los datos en tablas con finalidad de facilitar el análisis y manipulación de resultados.

Fase 5 Análisis de resultados: Finalmente, obtenidas las tablas se procedió a analizar los resultados obtenidos a fin de verificar si la hipótesis planteada al inicio de la investigación, por lo que fue necesario hacer uso de las fórmulas y herramientas básicas que facilite la tabulación y análisis de datos. Para ello se emplearon resultados porcentuales a fin de facilitar su interpretación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Del total de la plantilla docente (población 49) se lograron aplicar 41 encuestas, por lo tanto, se obtuvo un 91% de participación docente, de los cuales 32 fueron del sexo masculino y 9 del sexo femenino. En la tabla 1 se muestran los resultados obtenidos relacionados con la dimensión de clima laboral:

Tabla 1. Resultados Clima Laboral

Clima Laboral	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. ¿Me siento apreciado y respetado por mi jefe inmediato?	4.88%	14.63%	24.39%	31.71%	24.39%
2. ¿Tengo una actitud positiva hacia mi jefe de inmediato?	12.20%	17.07%	39.02%	24.39%	7.32%
3. ¿Los colegas contribuyen a realizar un buen trabajo?	4.88%	12.20%	19.51%	48.78%	14.63%
4. ¿Algunos colegas también son amigos?	4.88%	4.88%	14.63%	43.90%	31.71%
5. ¿Los profesores trabajamos en equipo con colaboración amistosa?	4.88%	17.07%	17.07%	48.78%	12.20%
6. ¿La mayoría de los docentes nos llevamos bien y trabajamos juntos?	4.88%	9.76%	29.27%	43.90%	12.20%
7. ¿En nuestro departamento trabajamos juntos en la mejora de programas y cursos?	7.32%	9.76%	29.27%	43.90%	9.76%
8. ¿Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta institución?	4.88%	7.32%	7.32%	26.83%	53.66%
9. ¿El clima laboral es favorable en el ITST?	12.20%	10.10%	10.40%	36.10%	31.20%

Fuente: Elaboración propia.

El 24.39% de los docentes sí se sienten valorados y respetados por su jefe inmediato, el 39.02% no tiene definida si su actitud es positiva o negativa hacia él. En cuanto al trabajo en equipo entre colegas el 48.78% considera que sí aporta a realizar un buen trabajo y un 43.90% percibe que hay relaciones de amistad no sólo profesional. Motivo por el cual el 43.90% mencionó que entre compañeros/as docentes hay una buena relación y buscan la mejora de sus programas y cursos. En cuanto a su sentido de pertenencia el 53.66% se siente muy de acuerdo en trabajar para el Instituto y sólo el 4.88% se siente muy en desacuerdo, es decir no se siente parte de él ni estar orgulloso de pertenecer a esta institución. Por lo que se puede deducir que el ambiente o clima laboral que perciben los docentes es bueno, ya que de acuerdo con los resultados obtenidos un 36.10 % considera estar de acuerdo en que el clima laboral es favorable, mientras el 31.20% está muy de acuerdo en esa postura. Mientras que sólo el 12.20% considera estar muy en desacuerdo con la postura de que el clima laboral es favorable, mientras que el 10.10% está muy en desacuerdo en la percepción que tiene sobre un clima laboral positivo. Lo cual indica que la mayor parte del personal docente considera que el clima laboral que impera en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.

Otro de los factores evaluados fue la variable motivación donde un 36.54% considera que sí está recibiendo un reconocimiento por un trabajo y desempeño, lo cual lo inspira a lograr resultados o metas más altas. Un 26.83% está indeciso pues no sabe si logran motivarlo o no. Sólo el 14.63% considera estar en desacuerdo, es decir considera que no recibe ningún tipo de motivación o reconocimiento.

Tabla 2. Desempeño de tareas

Desempeño de tareas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Mi jefe se reúne formalmente conmigo para revisar y establecer metas profesionales.	0.00	9.76	12.20	29.27	36.59
2. Mi jefe es demasiado controlador.	9.76	24.39	41.46	12.20	12.20
3. Recibo reconocimiento por hacer un buen trabajo y esto me motiva a lograr más.	4.88	14.63	26.83	36.59	12.20
4. Me preocupo por cómo enseño y trato de ser un buen docente.	4.88	9.76	29.27	43.90	12.20
5. Me siento capaz en mi especialidad	0.00	4.88	14.63	31.71	48.78
6. Me siento profesional	2.44	2.44	4.88	26.83	63.41

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 2, se destacan los siguientes resultados: el 36.59% de los docentes, mencionaron que el establecimiento y revisión de cuentas la realizan de manera conjunta con su jefe inmediato. En cuanto al estilo de supervisión del jefe sólo el 12.20% consideran tener un jefe demasiado controlador. Además, el 36.59% ha sido reconocido por hacer bien su trabajo generando con ello mayor motivación; entre las funciones del personal docente está el proceso de enseñanza aprendizaje, donde el 43.90% muestra interés y compromiso por su labor tratando de ser un (a) buen (a) docente. Asimismo, el 48.78% siente capaz en su área de especialidad, aunado a que el 63.41% se siente profesional al desempeñar sus funciones.

Tabla 3. Estrés

Estrés	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Tiempo suficiente para prepararme bien para las clases	24.39	34.15	9.76	24.39	7.32
2. Me siento agotado (a)	12.20	21.95	21.95	29.27	9.76
3. La carga de trabajo es justa	21.95	31.71	17.07	19.51	9.76
4. Tengo una actitud positiva hacia el trabajo	7.32	0.00	9.76	34.15	48.78
5. Siento mucho estrés	29.27	9.76	17.07	26.83	17.07

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 3, indican que el 34.15% de los docentes están muy en desacuerdo que cuentan con el tiempo suficiente para prepararse bien para sus clases. El 21.95% consideran no sentirse agotados con las actividades que desempeñan, en la misma proporción 21.95% consideran no saber si están o no de acuerdo con el agotamiento. Mientras que el 29.27% están de acuerdo en que sí se han sentido agotados en la ejecución de sus tareas. Asimismo, el 21.95% consideran muy en desacuerdo que la carga de trabajo es justa, mientras que sólo el 9.76% considera que sí ha sido justa. En cuanto a la actitud que mantienen hacia el trabajo el 48.78% considera que es positiva y solo el 7.32% tiene una actitud negativa. Por lo anterior el 29.27% está muy en desacuerdo de sentir estrés contra el 26.83% que sí consideran sentirse estresados. Con base en los resultados obtenidos se procedió a analizarlos destacando lo siguiente: La mayor parte del personal docente mantiene una actitud positiva con su jefe y compañeros/as (s), tratando de involucrarse en las tareas de su departamento, en algunos casos las relaciones no sólo son de naturaleza formal sino de amistad y compañerismo lo cual contribuye al trabajo colaborativo para mejorar la práctica docente. Lo cual coincide con los resultados de la investigación realizada por Bada et al (2020) donde concluyó que “el clima organizacional se ve fortalecido cuando el compañerismo, la comunicación y el

manejo de conflictos son parte importante del quehacer cotidiano de los docentes". Por otro lado, los docentes se han sentido motivados por el reconocimiento que el jefe ha realizado sobre su labor, se preocupan por ser mejores cada día, establecen metas conjuntas con su jefe inmediato y la mayor parte del personal considera tener una actitud positiva hacia su jefe. Esta situación cuando un empleado logra sentirse motivado en su trabajo, obteniendo así un mejor desempeño y sentido de pertenencia dentro de la empresa tal como menciona Rivas, 2018 (citado en Junco Garrido 2021, página 7).

En general, el personal ha experimentado la sensación de estrés, de no contar con el tiempo suficiente para prepararse adecuadamente, percepción de injusticias en cuanto a la carga de trabajo asignada, sin embargo, mantienen una actitud positiva hacia sus funciones. Los docentes no consideran tener un jefe controlador, lo que también es un punto fundamental para generar un buen ambiente de trabajo, pues de acuerdo con Olaz y Ortiz (2022), un inadecuado liderazgo de los directivos va a ocasionar una mala gestión de la organización. Referente al clima laboral, los docentes consideran que es bueno y favorece las relaciones formales e informales dentro de la institución, mientras que un factor que lo obstaculiza es la sobrecarga de trabajo que han experimentado. De acuerdo con los resultados del estudio de Bada et al (2020) si en un ambiente de trabajo se mejora el clima organizacional, disminuirían los niveles de estrés, se evitarían problemas de ausentismo por agotamiento físico y mental. Asimismo, el clima organizacional se ve fortalecido cuando el compañerismo, la

comunicación y el manejo de conflictos son parte importante del quehacer cotidiano de los docentes de educación primaria.

CONCLUSIONES

Una vez que se han analizado los resultados obtenidos han permitido tener un panorama general referente al clima laboral que impera en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale S.L.P. El objetivo de esta investigación fue alcanzado, se determinó que el clima laboral es favorable lo cual impacta en las relaciones formales e informales dentro de la institución, mientras que un factor que lo obstaculiza es la sobrecarga de trabajo que han experimentado. Asimismo, los trabajadores tienen sentido de pertenencia con la institución y mantienen una relación de trabajo adecuada con sus compañeros de trabajo, mientras que en otro extremo han experimentado el estrés, aun así, tratan de tener un buen desempeño de sus tareas. Por otro lado; las hipótesis planteadas al inicio de la investigación se rechazan debido a que el clima laboral que prevalece en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P., es positivo, lo cual resulta contradictorio a lo establecido; mientras que la segunda hipótesis referente al impacto negativo del clima laboral en el desempeño docente, ya que según los resultados obtenidos indican que pese a las situaciones de estrés, clima laboral y desempeño tratan de cumplir con su trabajo incluso hasta con entusiasmo.

Mientras que la pregunta de investigación referente a ¿Cuál es el clima laboral que prevalece en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.?, se responde una vez que se alcanzó el objetivo de la investigación,

por lo tanto; según las respuestas del personal docente el clima laboral es favorable. El estudio presentado fue descriptivo, y se pudo conocer la situación actual, por lo que se recomienda que en estudios posteriores se incluya una correlación de las variables con el desempeño del personal docente con la finalidad de identificar cómo impacta en el quehacer o productividad del trabajador. Asimismo, realizar un análisis comparativo de la percepción del clima laboral por programa educativo, considerando a profesores de tiempo completo y medio tiempo, lo cual permitiría hacer un análisis desde la perspectiva de los 4 programas educativos, considerando la relación con los compañeros, jefe, estilos de dirección.

REFERENCIAS

Aguilar, G. M. M. Palos C. Dueñas S. y Mendiola (2023). Burnout en las organizaciones. Perspectivas teóricas y de gestión innovadoras para los retos actuales.

Andino-Jaramillo, R. A., & Palacios-Soledispa, D. L. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75.

Ángel, S., & Perozo, E. F. Á. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109-128.

Bada-Quispe, O. F., Salas-Sánchez, R. M., Castillo-Saavedra, E. F., Arroyo-Rosales, E. M., y Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.

Canal Carrillo, A. I., Ovalles-Toledo, L. Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>

Chiang-Vega, M. M., Sanhueza-Hernández, C., y Rivera-Cerda, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿Afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia y Negocios*, 8(1), 43-54.

Cutti, M. I. (2022). El clima organizacional

- y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf
- Garces Céspedes, J. G. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.
- Hernández, G. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 06 de enero de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Instituto de Investigaciones Económicas. Seminario de Educación Superior. 2020. (23 de Noviembre 2023). Publicaciones en línea SES UNAM - Seminario de Educación Superior de la UPublicaciones en línea SES UNAM - Seminario de Educación Superior de la UNAMNAM
- Junco Garrido, N. C. (2021). Clima laboral de la Tienda Tropimotors, sucursal de Babahoyo (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2021)
- Macías García, E., & Saltos Briones, G. (2020). Incidencia del clima laboral en el desempeño laboral en la carrea de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. *Educare*, 24(1), 98-111.
- Magnatte Luna, J. A., & Mamani Chinchiercoma, E. V. (2024). Clima laboral y habilidades sociales en docentes de instituciones educativas de Arequipa, 2023.
- Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montañón, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3).
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.
- Olaz, A., y Ortiz, P. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral: diagnóstico, medición y gestión para organizaciones. (1ra ed.). ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=RyFhEAAA-QBAJ&pg=PA6&lpg=PP1&focus=viewport&dq=gesti%C3%B3n+del+clima+laboral&hl=es#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20clima%20laboral&f=false> [Links]
- Ordaz, F. G., del Hoyo, J. J. G., & Toribio, R. J. (2022). *Estadística y métodos cuantitativos II* (Vol. 22). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Paredes, M., y Santos, J. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Revista*

Igobernanza, 4(14), 78–114.

Peiró, R. (28 de noviembre de 2024). Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Ramos Castro, J. G. (2024). Gestión Administrativa y Clima Laboral en la Institución Educativa Cesar Cohaila Tamayo Tacna, 2023.

Ramos, A. G. Y., García, U. C., Patrocinio, E. M. E., Velasquez, N. P. B., & Rutti, Y. Y. G. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8(33), 766-775.

Rodelo, J. C., López, N. A., & Gómez, R. Y. C. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(103), 1295-1311.

Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Aposta, (86).

Tecnológico Nacional de México.. (17 de enero 2024): <https://www.tecnm.mx/?vista=Historia>

Trávez -Batallas, L., & Romero-Poveda, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la corporación nacional de electricidad unidad de negocio Bolívar. Tesla Revista Científica, 4(2).

Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., & Gomez Rutti, Y. Y.

(2024). Clima organizacional y desempeño docente. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 8(33), 766–775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>

Zainal, M., Ghulam, J. y Lata, L. (2021). Enhancing innovative work behavior: the role of servant leadership and creative self-efficacy. On the Horizon, 29(2), 33-51. <https://doi.org/10.1108/OTH-12-2020-0044>

Zambrano Mejías, M. & Beltrón Cedeño, R. (2023). Clima organizacional. Desempeño laboral en departamento de áreas verdes de la Universidad Técnica de Manabí. Revista Cubana De Finanzas Y Precios, 8(1), 54-63. https://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/06_V8N12024_MZMyRBC