

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Clima organizacional del personal docente de la facultad de medicina de  
una universidad privada en la ciudad de Chiclayo, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Cristian Renato Loconi Castro**

**ASESOR**

**Estela Marcelo Ascencio**

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

**Chiclayo, 2023**

**Clima organizacional del personal docente de la facultad de  
medicina de una universidad privada en la ciudad de Chiclayo,  
2020**

PRESENTADA POR  
**Cristian Renato Loconi Castro**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Anali Milagros Ramos Díaz  
PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan  
SECRETARIO

Estela Marcelo Ascencio  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme salud y poder culminar esta etapa en mi vida; a mi Padre en el cielo, que guía siempre mi camino y a mi Madre, que me ayudo siempre a superar las barreras y por su apoyo constante en cada ciclo.

## **Agradecimientos**

A mis asesores, por su apoyo y dedicación en cada asesoría brindada para la elaboración de esta investigación científica. Así mismo, a mi familia quien me brindó su apoyo incondicional, mis amigos por estar presentes en cada logro personal y a mí, por no desvanecer durante el camino.

## TEsis 01

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de Literatura.....</b>	<b>10</b>
<b>Materiales y Método.....</b>	<b>13</b>
<b>Resultados y Discusión .....</b>	<b>16</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>20</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>21</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>22</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>24</b>

## Resumen

Se estudió el clima organizacional en 85 docentes universitarios de ambos sexos de una universidad privada en Chiclayo 2020, con el fin de determinar el nivel de clima organizacional. La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental, se utilizó la escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma que cuenta con una confiabilidad de 0.97; además de una ficha sociodemográfica. Se encontró que el nivel de clima organizacional en los docentes universitarios es favorable, así mismo, ambos sexos perciben el clima organizacional en un nivel favorable. Por otro lado, las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión fueron percibidas en un nivel favorable, mientras que las dimensiones de realización personal, comunicación y condiciones laborales son percibidos en un nivel medio. Por último, los docentes que tienen un tipo de contrato a tiempo completo y de tiempo parcial perciben el clima organizacional en un nivel favorable, de igual modo, los docentes que tienen un tiempo de servicio de 3 años a más y de 1 a 3 años perciben el clima organizacional en un nivel favorable, mientras que los docentes con un tiempo de servicio de 0 a 1 año lo perciben en un nivel desfavorable.

**Palabras clave:** Clima organizacional, docentes universitarios, universidad.

### **Abstract**

The organizational climate in 85 university teachers of both sexes from a private university in Chiclayo 2020 was studied, in order to determine the level of organizational climate. The research was of a descriptive type and non-experimental design. Sonia Palma's CL-SPC work environment scale was used, which has a reliability of 0.97; in addition to a sociodemographic file. It was found that the level of organizational climate in university teachers is favorable, likewise, both sexes perceive the organizational climate at a favorable level. On the other hand, the dimensions of work involvement and supervision were perceived at a favorable level, while the dimensions of personal fulfillment, communication and working conditions are perceived at a medium level. Finally, teachers who have a type of full-time and part-time contract perceive the organizational climate at a favorable level, in the same way, teachers who have a service time of 3 years or more and 1 to 3 years they perceive the organizational climate at a favorable level, while teachers with a time of service of 0 to 1 year perceive it at an unfavorable level.

**Keywords:** Organizational climate, university teachers, university

## Introducción

En el ámbito empresarial, una de las dificultades más comunes que enfrentan las organizaciones es la percepción de un ambiente laboral inadecuado por parte de sus empleados. Se trate o no de organizaciones consolidadas en su sector o de nuevas incorporaciones al mundo empresarial, todas aspiran a ser competitivas, rentables y expandirse globalmente. Sin embargo, se ven obligadas a adaptarse constantemente a cambios, siendo uno de los desafíos principales garantizar el bienestar de los trabajadores. Estos deben desempeñar sus funciones en un entorno óptimo que ofrezca condiciones adecuadas, contribuyendo así a la evolución de la organización.

En la época actual, el clima organizacional ha ido acrecentando progresivamente su relevancia en las estrategias empresariales, siendo reconocido como un componente fundamental. Este aspecto brinda a las compañías información detallada acerca de sus procedimientos internos y su situación presente. La efectividad de esta evaluación está particularmente ligada a la administración ejercida por los directivos superiores, en especial los gerentes responsables de orientar el logro de los objetivos corporativos. A pesar de esto, muchos gerentes han descuidado el estudio de esta variable, posiblemente debido a que realizar un diagnóstico de clima organizacional puede generar costos adicionales para la empresa. No obstante, es crucial admitir que el capital humano representa un elemento esencial para el triunfo de cualquier empresa, y el ambiente laboral puede tener secuelas, negativas o positivas, en el rendimiento de los empleados. Por ende, resulta fundamental analizar detalladamente esos aspectos.

El clima organizacional puede aportar numerosos beneficios, como mejorar la comunicación interna, estimular la participación en nuevas iniciativas, reducir el ausentismo y aumentar la productividad. Por otro lado, una gestión deficiente del clima organizacional puede llevar a la falta de motivación, disminuir la sensación de relevancia, generar altas tasas de rotación y reducir la productividad.

Según la Agencia Peruana Andina (2018), el capital humano representa el activo máspreciado dentro de cualquier entidad empresarial, y resulta fundamental establecer un entorno laboral positivo, dado que puede influir en aproximadamente un 20% en los niveles de productividad. Además, según una encuesta realizada por Aptitus, el 81% de los empleados en Perú afirman que el clima laboral es elemental para su rendimiento dentro de la empresa.

Estas realidades no son ajenas a las instituciones educativas, donde los docentes, al igual que cualquier empleado, necesitan trabajar en un entorno que favorezca su rendimiento diario. Un entorno laboral que motive a los profesores se manifestará en la gestión eficaz de sus responsabilidades y en el desarrollo del proceso educativo, lo que tendrá un efecto positivo evidente en los estudiantes. Por el contrario, la carencia de condiciones adecuadas puede desencadenar problemas en el desempeño docente, como malas relaciones con las autoridades, compañeros y estudiantes.

En la realidad peruana, son escasas las organizaciones que se preocupan por conocer la percepción de sus trabajadores sobre aspectos como el trabajo, el salario, la supervisión y otras condiciones relevantes para alcanzar sus objetivos personales y laborales. Esto puede tener repercusiones positivas o negativas en la empresa. Por lo tanto, es fundamental realizar investigaciones y diagnósticos del clima organizacional para comprender los factores que impulsan a los trabajadores, como las características del entorno laboral, la infraestructura y el material de trabajo, y cómo estos afectan directa o indirectamente el comportamiento y la retención de los empleados.

Dada esta situación, surge la pregunta central: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo?

Dada la situación actual de confinamiento debido a la pandemia mundial, se espera que la institución continúe con sus actividades de manera normal, reflejando mejoras en las dimensiones propuestas por la autora Sonia Palma, como las condiciones laborales, la comunicación, la supervisión y el involucramiento laboral.

Los objetivos de esta investigación se centran en determinar el nivel de clima organizacional del personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo en el año 2020. Se busca identificar el nivel de clima organizacional por dimensiones, según el sexo, el tiempo de servicio y el tipo de contrato del personal docente. A partir de este estudio, se espera que las autoridades pertinentes diseñen un plan de mejora para abordar las necesidades de los trabajadores en términos de desarrollo personal y profesional. Esto incluirá que reconozcan la visión y misión institucional, así como con los estilos de supervisión, la comunicación en el entorno laboral y el reconocimiento económico motivacional. Se propone realizar actividades de integración, talleres y capacitaciones para mejorar o mantener una percepción positiva del ambiente laboral diario.

## Revisión de Literatura

### Antecedentes

Sánchez (2017) llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes universitarios, con la participación de 60 docentes universitarios. La metodología empleada fue de tipo descriptivo-correlacional. Se halló predominio de niveles favorables, ya que el 90% de los docentes afirmó percibir un ambiente laboral adecuado durante sus actividades, mientras que el 10% expresó ciertas dudas.

Alegre et al. (2017) realizaron un estudio con el propósito de analizar el vínculo entre el clima laboral y la satisfacción laboral en catedráticos de dos universidades, una privada y otra estatal. Mediante un enfoque transversal y un diseño descriptivo-correlacional, se evaluó a 100 catedráticos, 62 de la institución pública y 38 de la privada. Se encontró que el nivel de clima organizacional en la universidad privada fue calificado como bueno por el 94.7% de los participantes y como regular por el 5.3%. Por otro lado, en la institución pública, el 19.4% de los docentes percibió un clima laboral bueno, mientras que el 48.4% lo consideró regular.

Medina (2017) realizó un estudio con el propósito de evaluar el clima organizacional en catedráticos de la Universidad San Pedro de Chimbote, utilizando una muestra conformada por 189 profesores universitarios de una población total de 369. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. Los resultados obtenidos revelaron que el 36% de los participantes experimentaron niveles favorables de clima organizacional, mostrando variaciones significativas en diversas dimensiones como condición de trabajo, supervisión, autorrealización, involucramiento laboral, comunicación.

Moreno (2016) llevó a cabo un estudio para conocer cómo se relaciona la satisfacción laboral y el clima laboral en catedráticos de la escuela de Enfermería de una universidad de Áncash. El objetivo fue conocer la relación entre ambas variables. Se abordó un diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y una muestra de 10 catedráticos. Los resultados indicaron que el 80% de los docentes percibió un nivel favorable de clima organizacional, atribuyéndolo a la información clara sobre los valores de la escuela y el compromiso con los objetivos laborales.

García et al. (2017) realizaron una investigación con la intención de diagnosticar el clima organizacional en 114 catedráticos en México, con una muestra estratificada por carrera. Los resultados mostraron que el 74% de los docentes percibió el clima de manera óptima, mientras que el 26% lo percibió de manera regular. Además, se observó que los hombres tenían una percepción mejorada sobre el clima organizacional en comparación con las mujeres.

Montoya et al. (2016) llevaron a cabo una investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en catedráticos de un instituto en Chillan, Chile. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo-correlacional, con la participación de 166 docentes. Los resultados indicaron que el 90.6% de los docentes percibió un nivel alto de clima organizacional, atribuyéndolo a una mayor antigüedad y a los beneficios recibidos de la institución, además de trabajar menos de 40 horas semanales.

Riveros y Grimaldo (2017) realizaron un estudio acerca del clima y los valores organizacionales en catedráticos de un instituto, con el propósito de analizar la relación entre estas dos variables. Se contó con la participación de 100 docentes universitarios y se enmarcó en un diseño descriptivo-correlacional. Se obtuvo que la mayoría percibía niveles medios en cuanto al clima organizacional. Se resaltó la importancia de las normativas para el desarrollo de las actividades, así como el sentimiento de seguridad relacionado con la equidad y la colaboración mutua entre los directivos para alcanzar los objetivos establecidos.

### Bases teóricas

Últimamente, se han desarrollado estudios enfocados en conceptos asociados al clima organizacional, debido a su importancia crítica en el ámbito empresarial. A pesar de su relevancia, hay diferentes interpretaciones sobre su definición y el alcance que abarca. A continuación, se presentan las perspectivas de varios autores en relación con esta variable.

Según Panta (2015), el clima organizacional se concibe como la forma de ser intrínseca de una organización, describiéndolo como la percepción que los empleados tienen de la misma.

Panta utiliza como punto de referencia la noción de que el clima laboral conforma el entorno interno de una institución, manteniendo una conexión sutil con la motivación de los trabajadores.

Palma (2004), por su parte, sostiene que es la percepción que el colaborador tiene acerca de su entorno organizacional, y esta percepción está relacionada con factores como las oportunidades de crecimiento personal, la implicación en las tareas asignadas, las supervisiones recibidas, la comunicación interna entre los trabajadores y los directivos, así como las condiciones laborales que facilitan sus labores dentro de la organización.

### **Teorías del clima organizacional**

Desde poco más de la mitad del ciclo XX, hasta la actualidad, se han ejecutado estudios sobre el clima organizacional, y como resultado, varios autores han presentado diversas teorías y enfoques para comprenderlo. Brunet (2004) señaló que las teorías del clima organizacional ofrecen la posibilidad de representar su naturaleza y analizar las variables que lo componen.

#### **Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer.**

Litwin y Stringer (1978) son reconocidos por su autoría respecto al clima organizacional, en el cual enfatizan que ésta engloba un conjunto de cualidades del entorno laboral, percibidas indirecta o directamente por los colaboradores que forman parte de la organización, ejerciendo influencia en su motivación y comportamiento.

En esa misma línea, esta teoría tiene como objetivo explicar aspectos significativos en el comportamiento laboral, especialmente en relación con los conceptos de motivación y clima. Además, se esfuerza por detallar las causas situacionales y ambientales que impactan en la conducta y percepción de los colaboradores (Litwin y Stringer, 1978).

Los autores proponen nueve dimensiones que guardan relación con las características de una organización y que, al mismo tiempo, explicarían la implicancia del clima organizacional. En primera instancia, la dimensión de Estructura se vincula con las reglas de la empresa, la formalización, las políticas y jerarquías, refiriéndose a las vías de procedimientos formales dentro de la organización (Litwin y Stringer, 1978).

La segunda dimensión, Responsabilidad, corresponde a la percepción de los trabajadores sobre ser su propio jefe, comprometerse con las actividades laborales y tener la autonomía de tomar decisiones por sí mismos (Litwin y Stringer, 1978).

La tercera dimensión, Recompensa, se centra en los estímulos percibidos por el logro de un buen desempeño y mide en qué medida la organización emplea consistentemente premios en lugar de castigos (Litwin y Stringer, 1978).

La cuarta dimensión, Riesgo, aborda los sentimientos de los trabajadores frente a los desafíos que presenta el trabajo para lograr los objetivos establecidos (Litwin y Stringer, 1978).

La quinta dimensión, Calor, está relacionada a la percepción de los colaboradores respecto a las relaciones sociales eficientes y el trabajo agradable entre pares y superiores (Litwin y Stringer, 1978).

La sexta dimensión, Apoyo, se define como el sentimiento acerca de la existencia de solidaridad de los gerentes y otros miembros de la entidad (Litwin y Stringer, 1978).

La séptima dimensión, estándares de desempeño, se relaciona con el énfasis que la institución coloca en el esfuerzo en el alcance de objetivos internos o externos (Litwin y Stringer, 1978).

La octava dimensión, Conflicto, está asociado a la facilidad de aceptar opiniones disímiles y solucionar dificultades para garantizar la armonía, por parte de los colaboradores (Litwin y Stringer, 1978).

La novena dimensión, Identidad, aborda el sentimiento de pertenencia como un componente significativo dentro de una organización (Litwin y Stringer, 1978). Según los autores, estas dimensiones representan las opiniones de los colaboradores según las restricciones, obstáculos, procedimientos, números de reglas en el centro de labores.

### **Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.**

Likert (1968) postula que las acciones de los empleados están directamente vinculadas a las condiciones organizativas y los procedimientos administrativos que perciben. Establece que esta relación está determinada por la percepción de la atmósfera organizacional, incluyendo parámetros relacionados con el entorno, el uso de tecnología, la estructura del sistema, la posición individual en el centro de labores, la remuneración, el temperamento, la satisfacción y las opiniones de los trabajadores respecto al clima organizacional.

Su teoría destaca por ser dinámica y explicativa, al mencionar la emergencia y establecimiento de un clima participativo alineado con la teoría moderna de la motivación, la cual busca promover la eficacia y eficiencia tanto de individuos como de organizaciones. Likert sustenta su teoría basándose en la trilogía de causalidad, con el análisis de variables intermedias y finales, que constituyen las dimensiones y tipos del clima presente en la organización.

De esa manera, Likert (1968) identifica tres categorías, que representan la trilogía de causalidad y deben analizarse para conocer el clima organizacional de una institución:

**Variables Causales:** Estas variables son independientes y señalan la dirección en la que una entidad crece y alcanza sus metas. Engloban aspectos como la estructura organizativa y administrativa, el proceso de toma de decisiones y las habilidades y competencias del trabajador.

**Variables Intermedias:** Estas variables están diseñadas para medir la dimensión interna de toda institución, reflejado en aspectos como la motivación de los empleados, el rendimiento laboral, la comunicación interna y el proceso de toma de decisiones dentro de la entidad.

**Variables Finales:** Estas variables resultan de la influencia de las variables causales e intermedias y se orientan a determinar los logros alcanzados por la organización, como los ingresos, los resultados financieros y productividad, incluyendo ganancias y pérdidas.

Likert (1968) también sostiene que el clima organizacional se dimensiona en:

**Métodos de mando:** Influencia del liderazgo en los trabajadores.

**Comunicación:** Tipos de canales de comunicación y su ejercicio en la empresa.

**Motivación:** Estrategias para motivar y dar respuesta a lo que necesitan los trabajadores.

**Interacción e influencia:** Jerarquía y relación supervisor-trabajador para alcanzar objetivos organizacionales.

**Control:** Ejecución y distribución del control en diferentes departamentos.

**Planificación:** Estrategias enfocadas en diseñar directrices y objetivos organizacionales.

**Resolución de problemas y toma de decisiones:** Sentido de pertenecer, aporte en la toma de decisiones y asignación de responsabilidades.

**Capacitación y adiestramiento:** Objetivos de rendimiento, mejoras de planificación y capacitación necesaria.

### **Clima organizacional según Sonia Palma Carrillo.**

Las dimensiones del clima organizacional, según Palma (2004), se engloban en cinco indicadores específicos:

**Realización Personal:** Esta dimensión aborda cómo perciben los colaboradores en relación con el desarrollo profesional y el entorno laboral para la ejecución de sus actividades. Está compuesta por el diagnóstico de las oportunidades en el desarrollo personal y en las tareas en las que están involucrados. Escudero (2011) destaca, haciendo referencia a la pirámide de Maslow, que la autorrealización, entendida como la búsqueda de la excelencia y la satisfacción personal, contribuye significativamente al desempeño laboral del individuo.

**Involucramiento Laboral:** Esta dimensión se centra en el reconocimiento que tienen los colaboradores en los valores organizacionales y el esfuerzo constante que denotan con el acatamiento y desarrollo de actividades dentro de la entidad. Frías (2001) sostiene que este compromiso se refleja en la dedicación del empleado para alcanzar los objetivos esperados, especialmente cuando se encuentra al tanto de la misión y los objetivos organizacionales.

**Supervisión:** En esta dimensión, se evalúa la apreciación del trabajador sobre la función e importancia de ser supervisado durante el desarrollo de sus actividades, considerando esta supervisión como una relación de orientación y apoyo para su desarrollo. La existencia de presión para un buen desempeño laboral puede surgir como resultado de esta percepción.

Comunicación: Está relacionada con el nivel de naturalidad, claridad, relación y precisión del conocimiento relacionada con el funcionamiento interno de la empresa. Cuadrado (2007) resalta la importancia de una comunicación efectiva entre empleados y directivos para un óptimo desarrollo y productividad organizacional, ya que la falta de comunicación puede llevar a un mal funcionamiento y bajo rendimiento.

Condiciones Laborales: en esta dimensión abordan los reconocimientos ofrecidos por la organización, como beneficios materiales, remuneración económica y acuerdos con otras empresas. Estos elementos se consideran fundamentales para llevar a cabo las tareas encomendadas y para los beneficios disponibles en la empresa.

### **Diagnóstico de clima en trabajadores.**

Según Méndez (2006), la evaluación del clima organizacional a través de instrumentos requiere como objetivo la identificación y análisis de los aspectos internos que afectan la naturaleza formal e informal del comportamiento de los trabajadores. Este análisis se basa en la percepción de los empleados hacia el ambiente de la empresa y cómo influye en su motivación con lograr las metas institucionales.

En este contexto, la finalidad de la medición es diagnosticar las opiniones, percepciones y actitudes de los trabajadores respecto al ambiente organizacional, especialmente en relación con sus dimensiones específicas. De esta manera, se busca identificar cómo los empleados describen la empresa, generan actitudes y opiniones que pueden influir en el nivel de productividad y motivación.

Brunet (1987) sugiere que, al momento de realizar diagnósticos, los instrumentos más adecuados y precisos son los cuestionarios. Estos cuestionarios contienen preguntas que abordan situaciones relacionadas con la empresa, y los empleados deben expresar si están de acuerdo o en desacuerdo mientras llevan a cabo sus actividades laborales.

### **Materiales y Métodos**

#### **Diseño de investigación.**

No experimental y de tipo descriptivo, puesto que, tiene la capacidad para seleccionar los rasgos primordiales del objeto de estudio y de su descripción detallada de las partes, categorías o clases de la variable a investigar (Bernal, 2010).

#### **Participantes.**

La población estuvo conformada por 120 docentes de la Facultad de Medicina Humana, de las escuelas de Medicina, Odontología, Enfermería y Psicología, de la institución de enseñanza superior de Chiclayo que se encontraban desarrollando clases de manera virtual por motivo del confinamiento social que estamos atravesando.

Se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia, que implica en la designación de participantes que dispongan de voluntariedad para ser parte del estudio, sin requerirse de procesos estadísticos (López, 2004). La muestra estuvo compuesta por un total de 85 docentes de la Facultad de Medicina Humana, distribuidos de la siguiente manera: 26 docentes pertenecían a la escuela profesional de Enfermería, 22 docentes a la escuela profesional de Medicina, 24 docentes a la escuela profesional de Odontología y 13 docentes a la escuela profesional de Psicología. Respecto al género, el 58.8% de los docentes eran mujeres y el 41.2% eran hombres. En cuanto al régimen de dedicación, el 56.5% eran docentes a tiempo completo, mientras que el 43.5% eran docentes de tiempo parcial. En relación con el tiempo de servicio, el 69% de los docentes contaban con 3 años o más de experiencia, el 22.4% tenían entre 1 y 3 años de experiencia, y el 8.2% tenían al menos 1 año de experiencia.

Dentro de los criterios de selección, se planteó el criterio de inclusión donde el personal docente tiene que pertenecer a la facultad de medicina, de ambos sexos y hayan trabajado por un periodo mayor de 3 meses; en el criterio de exclusión, se entiende por el personal docente de la facultad que se encuentren con licencia, vacaciones o permisos y por último, el criterio de eliminación es cuando el docente de la facultad de medicina desista a participar durante el proceso investigativo.

#### **Técnicas e instrumentos.**

Para este estudio, se utilizó la Escala de Clima Laboral desarrollada por Sonia Palma

Carrillo en el año 2004 (Ver anexo A). Esta escala está diseñada para evaluar la percepción de los trabajadores hacia el clima laboral de la organización y consta de 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La aplicación de este instrumento duró aproximadamente de 25 a 30 minutos. Durante la implementación de la encuesta, se consideró la disponibilidad y el tiempo necesario para que los docentes completen la evaluación. Además, se les entregó una ficha sociodemográfica que recopila datos relevantes, como el género, tipo de contrato, tiempo de servicio y escuela profesional (Ver anexo).

Posee una escala de tipo likert que va desde 1 a 5 puntos, siendo la especificación de todo o siempre (5), mucho (4), regular o algo (3), poco (2), ninguno o nunca (1). Al sumarse los puntajes individuales, se logra como máximo 250 puntos, teniendo en cuenta que son 50 puntos para cada dimensión. Por último, se asume que, a puntuaciones más altas, mejor percepción de la variable medida, mientras que bajas puntuaciones representan percepciones adversas de clima organizacional.

La Escala fue elaborada en el contexto peruano, hallándose correlaciones significativas y positivas entre las dimensiones, mediante el método de Varimax, en el cual se ejecutó un análisis de rotación y análisis exploratorio. Respecto a la confiabilidad, se evidenciaron índices de 0,97 de Alfa de Cronbach, corroborándose que el instrumento cuenta con adecuada confiabilidad.

### **Procedimientos**

Se solicitó la autorización a las autoridades de la Facultad de Medicina Humana para obtener la aprobación de llevar a cabo el trabajo de investigación. La respuesta a esta solicitud fue rápida y se facilitó el acceso para enviar el enlace del formulario a través de correos electrónicos.

Para recopilar la información, se utilizó la técnica de encuesta de forma virtual, utilizando la herramienta Google Forms. Se solicitó a los catedráticos de la facultad investigada, que proporcionen sus correos electrónicos corporativos para enviarles el enlace del formulario.

Una vez obtenidos los datos de los formularios en Google Forms, se procedió a elaborar una hoja de cálculo en Excel que sirvió como base de datos. Se organizó la información recopilada de la escala de clima organizacional en columnas y filas, utilizando baremos previamente establecidos durante la investigación para su clasificación.

### **Aspectos éticos.**

El proyecto obtuvo una similitud menor del 18%, de acuerdo al programa Turnitin, en el cual se constató que ninguna de las similitudes representaba plagios (Ver anexo B). Así también el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la universidad suscrita, evaluó y aprobó la investigación, según la resolución N° 461-2020-USAT-FMED (Ver anexo C).

Así mismo, se va a considerar con el principio ético del respeto a las personas, entregando a cada participante un consentimiento informado (Ver anexo D), puesto que, la participación de los trabajadores será de manera voluntaria y ellos podrán decidir si participan o no. También, se consideró el principio de beneficencia donde se veló por el bienestar de los participantes, protegiéndole de los daños y asegurando sus decisiones, así mismo, se consideró el principio de justicia, en donde, se observó equidad en el trato y esfuerzos en la interacción con los participantes. Además, se proporcionó la información sobre las características, objetivos y fines de la investigación para explicar a los participantes cuál será su función en el proyecto, también, se destacará la confidencialidad de los datos recogidos y se mencionara que no recibirán ningún tipo de retribución económica al participar.

### **Procesamiento y análisis de datos.**

Se distribuyeron los datos en una hoja de cálculo en el programa Microsoft Excel 2016, consolidándose como la base de datos oficial para el procesamiento descriptivo, luego fueron pasados al programa estadístico Jamovi, en el cual se realizaron las pruebas de confiabilidad y normalidad, tanto de manera general como en todas sus dimensiones.

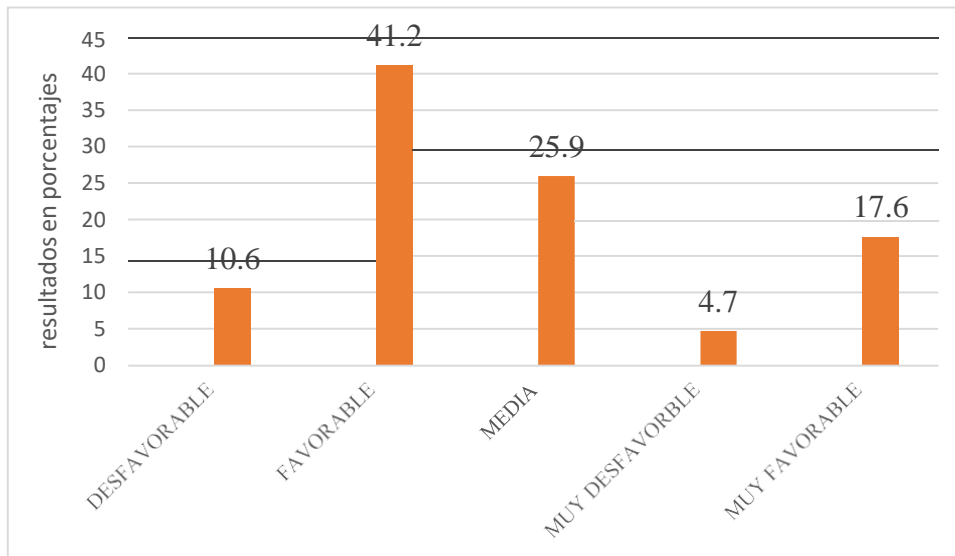
Además, se determinó los baremos respectivos para cada nivel mencionado en el instrumento, asignándole la categoría muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy

desfavorable. Por último, los resultados de la investigación fueron presentados en figuras para el objetivo general y tablas para los objetivos específicos.

## Resultados

### Determinar el nivel de clima organizacional del personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de los docentes de la facultad de medicina tienen un nivel de clima organizacional favorable, mientras que los demás docentes de la facultad de medicina se encuentran en los demás niveles de clima organizacional (Ver figura 1).



*Figura 1.* Frecuencia en porcentaje de los niveles de clima organizacional del personal docente de la Facultad de Medicina de una Universidad privada de Chiclayo, 2020.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, tienen semejanza con el estudio realizado por Moreno (2016), en docentes de la escuela de salud, quien obtuvo como resultado que el mayor porcentaje de los docentes perciben un nivel favorable de clima organizacional, y el menor porcentaje de los docentes percibe un nivel desfavorable. Del mismo modo, coincide con la investigación de Sánchez (2017), quien midió la relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario, y obtuvo como resultados que el clima organizacional se encuentra en un nivel favorable. Por último, la investigación de García, Carrera, Aguilar y

Vicente (2017) coincide con la presente investigación, pues obtuvo que los docentes perciben de manera óptima el clima organizacional, mientras que un porcentaje menor lo percibe de manera regular.

Este resultado es sustentado por (Gutiérrez, 2017), cuando mencionó que las universidades que ofrecen condiciones suficientes a su personal docente, lograrán resultados en donde su desempeño va a influir positivamente en el desarrollo de actividades, una buena relación laboral con las jefaturas o con su grupo de pares.

## Identificar el nivel de clima organizacional por dimensiones, en personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

En la siguiente tabla, se puede observar sobre la dimensión de Realización Personal que en su mayoría los docentes de la facultad de Medicina, evidencian un nivel de clima organizacional medio; en la dimensión de Involucramiento Laboral y Supervisión se evidencia un nivel de clima organizacional favorable. Por otro lado, en la dimensión de Comunicación y Condiciones Laborales se evidencia un nivel de clima organizacional medio (Ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Frecuencia en porcentajes de los niveles de clima organizacional por dimensiones, en personal docente de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.*

Niveles de Clima Organizacional	Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Desfavorable	8.2	12.9	11.8	7.1	8.2
Favorable	30.6	32.9	40.0	31.8	34.1
Media	42.4	27.1	34.1	35.3	36.5
Muy Desfavorable	7	4.7	5.9	8.2	5.9
Muy Favorable	11.8	22.4	8.2	17.6	15.3
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se encuentra una semejanza con la investigación de Medina (2017) pues un porcentaje mayor de los docentes universitarios perciben la dimensión de realización personal en un nivel medio. También, se obtuvo un porcentaje mayor de los docentes que perciben las dimensiones de involucramiento laboral y supervisión en un nivel favorable, esto puede explicarse que el personal docente se identifica con la organización, así mismo, también demuestra que la supervisión dentro de la actividad laboral sirve de apoyo y orientación para el desempeño de actividades. Sin embargo, existe una discrepancia en la dimensión de comunicación, pues los docentes universitarios lo perciben en un nivel desfavorable. Por último, en la dimensión de condiciones laborales existe una semejanza, pues los docentes universitarios lo perciben en un nivel medio.

## Identificar el nivel de clima organizacional según sexo del personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

En cuanto a los niveles de clima organizacional según sexo se obtuvo que el porcentaje mayor de mujeres y de varones perciben el clima organizacional en un nivel favorable; mientras que un porcentaje menor de mujeres y varones lo perciben en un nivel de clima organizacional desfavorable y muy desfavorable respectivamente (Ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Frecuencia en porcentaje de los niveles de clima organizacional según sexo del personal docente de la Facultad de Medicina de una Universidad privada de Chiclayo, 2020.*

Nivel de Clima Organizacional	Sexo	
	Femenino	Masculino
MUY FAVORABLE	14.1	3.5
FAVORABLE	22.4	18.8
MEDIA	17.6	8.2
DESFAVORABLE	1.2	9.4
MUY DESFAVORBLE	3.5	1.2

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, tiene semejanza con el estudio de Montoya, et al. (2016), quien obtuvo como resultado que las mujeres perciben un alto nivel de clima organizacional. Esta similitud puede estar dada según Montoya, et al. (2016) en que las mujeres trabajadoras esperan menos de su trabajo que los hombres. Sin embargo, tiene discrepancia con el estudio realizado por García et al. (2017), en docentes universitarios de una universidad privada de México, quien obtuvo que son los hombres quienes tienen una mejor percepción sobre el clima organizacional con un 67.2%.

### **Identificar el nivel de clima organizacional según tiempo de servicio y tipo de contrato del personal docente de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.**

En la siguiente tabla se observa que el porcentaje mayor de los docentes de la facultad de Medicina que tienen un tipo de contrato de tiempo completo perciben el clima organizacional en un nivel favorable, mientras que los docentes que tienen un tipo de contrato de tiempo parcial también lo perciben en un nivel favorable. Por otro lado, se observa un porcentaje mayor en los docentes con un tiempo de servicio de 3 años a más y de 1 a 3 años, que perciben el clima organizacional en un nivel favorable, mientras que los docentes de 0 a 1 año de tiempo de servicio lo perciben en un nivel desfavorable (Ver tabla 3).

#### **Tabla 3**

*Frecuencia en porcentajes de los niveles de clima organizacional según tiempo de servicio y tipo de contrato del personal docente de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.*

El resultado obtenido en el presente trabajo de investigación tiene semejanza con la investigación realizada por Medina (2017) quien obtuvo que los docentes universitarios con más de 5 años, percibe el clima organizacional en un nivel favorable y los docentes que tienen un tiempo de servicio menos de 1 año, perciben en un nivel desfavorable. Esto quiere decir que los docentes con más tiempo de servicio tienen una mejor percepción de sus objetivos personales, tienen un mayor compromiso con la organización, unos canales de comunicación claros y directos, además, de una política de capacitación y desarrollo contante. Así mismo, obtuvo como resultado que los docentes universitarios con un tipo de contrato nombrado perciben el clima organizacional en un nivel favorable; sin embargo, existe una discrepancia

<b>Nivel de Clima Organizacional</b>	<b>Tipo de Contrato</b>		<b>Tiempo de Servicio</b>		
	<b>Tiempo Completo</b>	<b>Tiempo Parcial</b>	<b>0-1 año</b>	<b>1-3 años</b>	<b>3 años a más</b>
MUY FAVORABLE	10.6	7.1	2.4	2.4	12.9
FAVORABLE	21.2	20	1.2	15.3	24.6
MEDIA	16.4	9.4	1.2	3.5	21.2
DESFAVORABLE	3.5	7.1	3.5	1.2	5.9
MUY DESFAVORBLE	4.7	0	0	0	4.7

con el resultado de los docentes con un tipo de contrato parcial, puesto que, perciben el clima organizacional en un nivel desfavorable.

## **Conclusiones**

En la presente investigación, se obtuvo que los docentes de la Facultad de Medicina perciben el clima organizacional en un nivel favorable.

De acuerdo a la percepción de los catedráticos evaluados, las dimensiones de clima organizacional, involucramiento laboral y supervisión, se encuentran en niveles favorables; mientras que, las dimensiones condiciones laborales, comunicación y realización personal, están en niveles medios.

Se encontró que el nivel de clima organizacional según el sexo en los docentes de la Facultad de Medicina es favorable.

En cuanto a los tipos de contratos de los docentes de la Facultad de Medicina, se encontró que los docentes de tiempo completo y tiempo parcial tienen un nivel de clima organizacional favorable. Además, son los docentes de tiempo de servicio de 3 años a más y de 1 a 3 años que tienen un nivel de clima organizacional favorable, mientras que los docentes de tiempo de servicio de 0 a 1 año tienen un nivel desfavorable.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a la Universidad, desarrollar un plan estratégico en donde se involucre a todos los trabajadores de la Facultad de Medicina y de esta manera puedan participar para lograr una interrelación entre escuelas con el compromiso de mejorar los canales de comunicación, incrementar la motivación de los docentes e indicar con claridad los objetivos de la facultad.

Se sugiere a los directores de escuelas de la Facultad de Medicina, elaborar e implementar un programa de compensaciones laborales con el fin de satisfacer las necesidades y compensar el desempeño del trabajador. Así mismo, se recomienda elaborar una política de capacitación permanente sobre comunicación efectiva y desarrollo personal.

Tomar en cuenta en próximos estudios, los factores sociodemográficos que no se abordaron y que pueden haber influido indirectamente, para analizar el grado de correlación de manera más integral.

## Referencias

- Alegre, A., Barrientos, R. y Milla, M. (2017) Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. *Revista EDUCA UMCH*, (10), 165-176. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v10i0.21>
- Agencia Peruana de Noticias Andinas (2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Baguer, A. (2005). *Un timón en la tormenta. Como implantar con sencillez la gestión de recursos humanos en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos.
- Brunet, F. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorail Trillas.
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. FC Editorial.
- Escudero, M. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. Paraninfo.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Lom.
- García, A., Carrera, V., Aguilar, E. y Vicente, G. (2017) *Percepción del clima organizacional de profesores universitarios de la DACS-UJAT, 2014*. <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1792/1/005-1588-A.pdf>
- García, M., Ibarra, L. y Contreras, C. (2012). *Diagnóstico del Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Eumed. <http://www.eumed.net/libros/2012a/1158/1158.pdf>
- Gonçalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional* (Sociedad Latinoamericana para la calidad).
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública y privada* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE-Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Melo, R. (2018) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la universidad de nacional del altiplano de Puno 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo\\_Zamata\\_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Universidad del Rosario.
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13.

- Moreno, M. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la universidad nacional del santo 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Santo]. <https://core.ac.uk/reader/225485498>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual*. Cartolan E.I.R.L.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo “TALENTOS” de la ciudad de Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/157/1/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf)
- Riveros, P. y Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Sánchez, E. (2017) *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario-Universidad San Andres-2017* [Trabajo de Investigación, Universidad San Andrés]. [http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/60/1/09\\_TI\\_USAN.pdf](http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/60/1/09_TI_USAN.pdf)
- Toro, F. (1992). *Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional*, *Revista interamericana de psicología ocupacional*. Devito

## Anexos

### Anexo A

#### Instrumento de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo

#### CL-SPC

Apellidos, Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					

14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## Anexo B

## Resolución de aprobación del proyecto de investigación



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 461-2020-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 28 de setiembre de 2020**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2020-8483 con fecha de aprobación 24 de setiembre de 2020 que adjunta el documento emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante LOCONI CASTRO CRISTIAN RENATO, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Estela Marcelo Ascencio.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que el estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



*Rene J. Castro*  
**Lic. Irene Mercedes del Rocio Rangel Castro**  
**Secretaria Académica**  
**Facultad de Medicina**



*[Signature]*  
**Mgtr. Luis Enrique Jara Romero**  
**Decano (e)**  
**Facultad de Medicina**

## Anexo C

### Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigador : Loconi Castro Cristian Renato

Título : Clima organizacional del personal docente de la facultad de medicina de una universidad privada en la ciudad de Chiclayo, 2020.

#### **Fines del Estudio:**

La investigación tiene como finalidad determinar el clima organizacional en los trabajadores que pertenecen a una facultad de una universidad privada en la ciudad de Chiclayo.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que consta de 50 preguntas de 20 minutos aproximados de duración.

#### **Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

#### **Beneficios:**

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan, a través de su correo electrónico. Los costos del test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. De igual modo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### **Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

#### **Uso de la información:**

La información una vez procesada será eliminada.

#### **Derechos del participante:**

Si usted no decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar Loconi Castro Cristian Renato al número telefónico 985984064.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética e Investigación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a través de su correo electrónico [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe).

#### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Investigador

Nombre: Loconi Castro Cristian Renato

DNI: 72496231

Fecha: