

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1191>

Medición del clima organizacional en el equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta, Lima 2025

Measurement the organizational climate in the journalistic team in news areas of open television channels, Lima 2025

Cristian Diego Yaringaño Campos

cristian.yaringano@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8915-3377>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú – Lima

Artículo recibido: 18 mayo 2025 - Aceptado para publicación: 28 junio 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

Planteo esta investigación para determinar el clima organizacional del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana. La metodología aplicada fue la cuantitativa con un nivel de investigación correlacional y descriptivo; y siguió el tipo de diseño no experimental. Un total de 50 periodistas, de las redacciones de diferentes medios televisivos de Lima, Perú, participaron de la muestra. Mediante la encuesta y la prueba estadística de rho de Spearman revelaron los resultados que hay una significación asintótica bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,624, lo cual es interpretado como una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana, 2024. Por lo tanto, se recomienda que las empresas implementen estrategias para fortalecer el clima organizacional. Podría incluirse programas de reconocimiento laboral, el fomento de una comunicación interna efectiva y mayor participación de los periodistas en la toma de decisiones.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, periodismo, canal de televisión

ABSTRACT

This research aims to determine the organizational climate of journalistic teams in news departments of broadcast television channels in Metropolitan Lima. The methodology applied was quantitative, with correlational and descriptive research levels; and followed a non-experimental design. A total of 50 journalists from the newsrooms of different television media outlets participated in the sample. The survey and Spearman's rho test revealed a bilateral asymptotic significance of 0.000 and a correlation coefficient of 0.624, which is interpreted as a moderate positive correlation between the organizational climate and the work motivation of

journalistic teams in news departments of broadcast television channels in Metropolitan Lima, 2024. Therefore, it is recommended that companies implement strategies to strengthen the organizational climate. This could include employee recognition programs, the promotion of effective internal communication, and greater participation of journalists in decision-making.

Keywords: organizational climate, job motivation, journalism, television channel

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Los noticieros informan las 24 horas del día sobre el acontecer nacional e internacional a través de los canales de televisión de señal abierta. Participan de esta labor periodística al menos 60 profesionales de las ciencias de la comunicación que se encargan de reportear, redactar, producir, locutar y editar notas periodísticas que serán emitidas al aire para un territorio determinado. El principal objetivo es que el público esté informado de la realidad de la mejor manera posible, para eso el periodista de televisión debe encargarse de mantener la calidad y veracidad en el contenido, lo que ocasionará que haya más rating, que es el indicador de sustento económico al momento de cobrar por publicidad a distintas marcas. Mientras más público vea un programa televisivo, aumentarán las ganancias.

La motivación de los periodistas y la calidad de los informes puede verse afectadas por un entorno laboral desafiante. Es sustancial fomentar una adecuada coordinación entre reporteros y jefes para asegurar que las coberturas cumplan con el enfoque esperado. Para que las notas estén listas para el noticiero central se debe contar con el tiempo suficiente para la redacción y edición. Las tareas distribuidas de manera equilibrada, evitando sobrecargar a los periodistas con más de dos comisiones diarias, contribuiría a optimizar su desempeño. Las excesivas jornadas laborales, en ocasiones superiores a las 12 horas, pueden ser resultado de una planificación poco eficiente. Asimismo, es fundamental mantener un ambiente de igualdad de oportunidades para todo el equipo, para garantizar el desempeño y desarrollo profesional de manera justa. Por último, una mayor estabilidad en los horarios semanales ayudaría la planificación de actividades como capacitaciones o estudios, promoviendo el crecimiento personal y el bienestar.

Es probable que, con el pasar del tiempo, los periodistas de Lima Metropolitana experimenten una disminución en su rendimiento, lo que podría derivar en desafíos para su bienestar emocional y físico si continúan ciertas prácticas laborales. Por lo tanto, es fundamental identificar estos factores a tiempo y buscar alternativas que promuevan un entorno laboral más equilibrado y saludable, para asegurar el bienestar del equipo a largo plazo y la sostenibilidad.

Detectando estos desafíos en el área de trabajo, resulta pertinente desarrollar un estudio sobre la variable de clima organizacional, con el fin de evaluar y comprender mejor cómo estas variables pueden influir en los periodistas de Lima Metropolitana.

En sentido, se presenta como problema general: ¿En qué nivel se encuentra el clima organizacional del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana, 2024?

Los problemas específicos fueron: ¿En qué nivel se encuentran las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, e innovación) del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana, 2024?

La justificación teórica incluyó analizar el clima organizacional en áreas de noticias, donde el trabajo bajo presión es común, permitirá comprender cómo los factores del entorno influyen en la productividad de los periodistas y en el bienestar. Los resultados contribuirán a enriquecer la literatura sobre gestión del clima organizacional, proporcionando nuevos conocimientos aplicables en la industria de la comunicación.

La justificación práctica comprendió que el estudio sobre el clima organizacional otorgará a los gerentes de estas empresas herramientas cruciales para diseñar estrategias dirigidas a superar los obstáculos que impiden un rendimiento óptimo de los periodistas. Los resultados conseguidos también facilitarán el establecimiento de un diálogo continuo entre el área de recursos humanos y el departamento de noticias, fomentando la implementación de soluciones que promuevan un clima organizacional más saludable y productivo.

Para profundizar en esta investigación es importante indagar en la variable de clima organizacional. Por eso, según los autores Chiang et al (2008), se entiende que el término clima deriva de la meteorología, que al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de una región o lugar, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de procedimientos organizacionales y prácticas. Señalan que estudiar clima organizacional es difícil, porque se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles. Se tiene en cuenta que hay dos tipos de clima: el psicológico y organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias en la organización. También puede que existan múltiples climas dentro de una misma organización, porque la vida en esta compañía puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros.

La cronología de las definiciones ofrecidas por los investigadores para el clima organizacional denota la ejecución del concepto desde las características y propiedades percibidas de la organización, discutidas por autores como Forehand et al (1964), representaciones e interpretaciones cognoscitivas de James y Jones; entre otros más. Entonces el concepto recoge, desde las características de la organización determinadas como percepciones (donde se presumen dominan los factores de organización o circunstanciales); los esquemas cognoscitivos (donde los factores individuales son primarios determinantes); y las percepciones sumarias (donde persona y situación interactúan).

El clima como concepto tiene límites específicos que lo distinguen de otras percepciones y de otras características. Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus diversas conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva. Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo. Las descripciones son informes de una persona de estas sensaciones.

En base a las experiencias de unas organizaciones, las personas generan unas percepciones generales sobre ella. Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, permiten determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización. Así el clima organizacional puede ser definido como “las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales”, como indican Rousseau (1988) y Schneider y Reichers (1990).

En este sentido, es importante conocer las ocho escalas del clima organizacional de Koys y Decottis, detalladas en la siguiente tabla.

Tabla 1

Las ocho escalas del clima organizacional según Koys y Decottis

Escala	Descripción
Autonomía	Percepción del trabajador acerca de la responsabilidad y autodeterminación necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.
Cohesión	Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.
Confianza	La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será usada o violada en contra de los miembros.
Presión	La percepción que existe con respecto a los estándares de funcionamiento, desempeño y finalización de la tarea.
Apoyo	La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus compañeros de trabajo o superiores.
Reconocimiento	La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.
Equidad	La percepción que los empleados tienen, acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

Innovación	La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia.
------------	---

Finalmente, el objetivo general fue: Determinar en qué nivel se encuentra el clima organizacional del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana, 2024.

Los objetivos específicos fueron determinar en qué nivel se encuentran las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, e innovación) del equipo periodístico en áreas de noticias de canales de televisión abierta en Lima Metropolitana, 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque fue cuantitativo. Este estudio destaca por buscar la medición de las variables, además de desarrollar estadística inferencial por medio de la prueba de hipótesis.

En cuanto al diseño, es no experimental. Esto debido a que no se busca ejercer o modificar estímulo alguno en las variables de estudio. Muy por el contrario, se buscó estudiarlas en su entorno natural, en particular en Lima Metropolitana y en el año 2024.

El corte fue transversal. Cada encuestado proveyó de data una sola vez. No haciendo seguimiento posterior en caso bajen o suban sus niveles de percepción sobre las variables de estudio en otros periodos.

El nivel fue descriptivo. Se identificó la variable clima organizacional y se estudió a través de la medición y cálculo de porcentajes de sus dimensiones.

La población de estudio asciende a 50 periodistas encuestados de canales de televisión abierta de Lima Metropolitana. Ellos son trabajadores del área de noticias de los canales de televisión en Lima metropolitana, entre, redactores, reporteros, jefes de área, productores periodísticos y presentadores de noticieros.

Si bien es posible que el universo total de periodistas en canales de televisión abierta sea mayor, se optó por esta población debido a su disposición, accesibilidad para participar y relevancia directa con los objetivos del estudio. Asimismo, se priorizó a quienes desempeñan funciones periodísticas dentro del área informativa, dado que son los más expuestos a dinámicas de clima organizacional en contextos de alta presión y demanda informativa. La muestra asciende a los 50 periodistas constituidos en la población. Lo cual es considerado como una muestra censal, pues se incluyó al 100% de la población

Debido a que el investigador laboraba como reportero, la naturaleza del trabajo se dio en mayor parte del tiempo en campo, donde salía a cubrir noticias y se encontraba con otros miembros

de equipos periodísticos de televisión. Durante los meses de septiembre y octubre de 2024, un total de 50 personas fueron identificadas y su información recolectada.

En ese sentido, la técnica para recolección de datos fue la encuesta. La cual se aplicó online mediante Google, compartiendo su respectivo enlace vía whatsapp o código QR.

En cuanto al instrumento empleado, este fue el cuestionario. En particular, se emplearon 2 cuestionarios que se encuentran en el anexo 3:

- a. El primero, que midió la primera variable “clima organizacional” y estuvo compuesto por 17 ítems.
- b. El segundo buscó recolectar información demográfica de la muestra. En particular se recolectó como datos la edad del participante y el sexo.

Los instrumentos que midieron las variables fueron sometidos a confiabilidad y validez.

La validez fue determinada mediante el juicio de expertos, donde 3 profesionales especialistas en la materia revisaron los ítems y determinaron su validez al contrastarlo con los ítems a los que representan. La confiabilidad fue determinada mediante el alfa de Cronbach, siendo considerado muy alta (0,923).

A continuación, se mostrará en las siguientes tablas la información, sobre cada uno de los periodistas de televisión encuestados, la cual fue valiosa para entender cuál es la percepción que tienen sobre el clima organizacional en su centro de labores. Principal objeto de estudio que permitirá entender y medir la magnitud del problema sobre si realmente se encuentran en condiciones favorables que les permita convivir en un espacio cómodo para desempeñar con eficacia sus funciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1
Sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	28	56.0%
	Masculino	22	44.0%
	Total	50	100.0%

Como se aprecia en la tabla 5 la mayoría de encuestados son del sexo femenino, porque representa el 56% del total de participantes. Mientras que, en el caso de los encuestados masculinos son menos, porque conforman el 44%. En este sentido, el 100% comprender a 50 participantes que permitieron que podamos medir y entender cuál es la percepción sobre el clima organizacional en los periodistas que trabajan en uno de los medios más masivos y emblemáticos para los comunicadores, que es la televisión.

Tabla 2*Edad de los encuestados*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	25	2	4.0%
	27	2	4.0%
	28	3	6.0%
	29	3	6.0%
	30	4	8.0%
	31	4	8.0%
	32	5	10.0%
	33	3	6.0%
	34	4	8.0%
	35	2	4.0%
	36	4	8.0%
	38	2	4.0%
	39	1	2.0%
	40	2	4.0%
	41	2	4.0%
	42	1	2.0%
	45	2	4.0%
	50	1	2.0%
	52	1	2.0%
	54	1	2.0%
	Total	49	98.0%
Perdidos	Sistema	1	2.0%
Total		50	100.0%

La tabla muestra que los encuestados con 32 años representan el 10%. Cifra con mayor cantidad de participantes que trabajan en las redacciones de periodismo de los canales de televisión en Lima, Perú. Se entiende que la juventud adulta es la que más ejerce la profesión en estos momentos. Lo cual refleja profesionales con cierta experiencia laboral que ya entienden y dominan el sistema de trabajo. Sin embargo, podrían también ser el reflejo de un clima organizacional que no les permite tener un entorno de trabajo en mejores condiciones.

Finalmente, la tabla 3 presenta los resultados de medición de la variable de estudio y sus dimensiones.

Tabla 3*El clima organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo	Total
Intervalo	[3,66 - 5,00[	[2,33 - 3,66[	[1,00 - 2,33[	
X Clima Organizacional	34.00%	62.00%	4.00%	100.00%
X1 Autonomía	78.00%	20.00%	2.00%	100.00%
X2 Cohesión	58.00%	40.00%	2.00%	100.00%
X3 Confianza	56.00%	38.00%	6.00%	100.00%
X4 Presión	68.00%	28.00%	4.00%	100.00%
X5 Apoyo	46.00%	36.00%	18.00%	100.00%
X6 Reconocimiento	12.00%	40.00%	48.00%	100.00%
X7 Equidad	28.00%	48.00%	24.00%	100.00%
X8 Innovación	28.00%	50.00%	22.00%	100.00%

CONCLUSIONES

Respecto al clima organizacional general, se observa que el 34% de los encuestados percibe un nivel alto, mientras que la mayoría, el 62%, lo ubica en un nivel medio, y apenas un 4% lo sitúa en un nivel bajo. Esto indica que, si bien hay una percepción favorable, todavía predomina una valoración moderada del clima en la organización.

En cuanto a la dimensión autonomía, el 78% de los colaboradores la percibe en un nivel alto, reflejando que la mayoría siente libertad y capacidad de decisión en sus tareas. Solo un 20% lo sitúa en un nivel medio y un 2% en un nivel bajo, lo cual refuerza la idea de una gestión que promueve la independencia laboral.

La dimensión cohesión también presenta resultados positivos: el 58% considera que existe un nivel alto de compañerismo y unión en el equipo de trabajo, mientras que el 40% lo percibe a un nivel medio y apenas el 2% a un nivel bajo. Esto sugiere relaciones laborales mayoritariamente sólidas.

En confianza, el 56% de los encuestados señala un nivel alto, el 38% un nivel medio y el 6% un nivel bajo. Aunque los niveles son bastante favorables, el porcentaje de nivel bajo, aunque pequeño, invita a reflexionar sobre posibles focos de desconfianza que deberían ser atendidos.

Respecto a la presión, el 68% la percibe en un nivel alto, el 28% en nivel medio y el 4% en nivel bajo. Esta dimensión puede interpretarse de dos maneras: una presión manejada adecuadamente puede impulsar la productividad, pero si no se gestiona bien, podría convertirse en un riesgo para el bienestar de los trabajadores.

En la dimensión apoyo, el 46% de los colaboradores identifica un nivel alto, el 36% un nivel medio y el 18% un nivel bajo. Si bien casi la mitad percibe un buen respaldo organizacional, el porcentaje de nivel bajo es significativo y refleja que una parte importante siente carencias de apoyo en su entorno laboral.

El análisis de reconocimiento muestra resultados preocupantes: solo el 12% percibe un nivel alto, mientras que el 40% lo ubica en nivel medio y un 48% en nivel bajo. Esto evidencia una clara debilidad en el reconocimiento al esfuerzo y logros de los trabajadores, lo cual podría afectar su motivación y compromiso.

En cuanto a equidad, solo el 28% de los encuestados la percibe en un nivel alto, el 48% en un nivel medio y un 24% en un nivel bajo. Aunque predomina la percepción media, el hecho de que casi una cuarta parte señale inequidades es un indicador de alerta que debe ser atendido para fortalecer la percepción de justicia interna.

Finalmente, en innovación, el 28% de los colaboradores percibe un nivel alto, el 50% un nivel medio y el 22% un nivel bajo. Esto muestra que, si bien la mitad siente que hay una apertura moderada a la innovación, todavía existe una proporción importante que considera limitada la promoción de nuevas ideas y procesos en la organización.

REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2017). *Clima organizacional y justicia en el trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Amaru, M., & Chávez, J. (2009). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz, D., & Medina, T. (2021). *Gestión humana y desempeño laboral*. Ediciones de la U.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14242590/>
- Gómez Mompert, J. L. (2006). *La información periodística*. Ariel Comunicación.
- González, R., & Torres, M. (2018). *Comportamiento organizacional*. Fondo Editorial Universidad del Valle.
- Martínez Albertos, J. L. (2007). *Redacción periodística en prensa, radio y televisión*. Ediciones Universitarias.
- Mata, A., & Vargas, J. (2020). *Gestión del talento humano y clima laboral*. Editorial ULEAM.
- Morales, F., & Herrera, G. (2016). *Psicología laboral: Teorías y aplicaciones*. Editorial Orozco
- Gómez, G. (2002). *La televisión educativa en América Latina*. Paidós.
- Paredes, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Editorial Universitaria UPC.
- Peña, J., & Bravo, F. (2015). *Innovación y desarrollo organizacional*. Editorial UTP.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Ramírez, M., & López, V. (2016). *Dinámica organizacional: Perspectivas psicosociales*. Editorial Trillas.
- Rivas, H., & Ponce, E. (2018). *Psicología organizacional aplicada*. Editorial ULA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, J., & Carretero, J. (2014). *Psicología del trabajo: Clima y cultura organizacional*. Editorial Pirámide.
- Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 3, 139–158. Wiley.
- Sánchez, G. J. (2014). *Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI modalidad familiar Aránzazu* [Tesis de grado, Universidad de Manizales]. Repositorio Universidad de Manizales.
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2167>

Schneider, B., & Reichers, A. E. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. En B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 5–39). Jossey-Bass.