



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

NIVEL DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E.

JOSÉ MARÍA ESCRIVA DE BALAGUER DEL AA.HH.

TALARITA, CASTILLA - PIURA 2017

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bach. Johan Martín Gabriel Ayala Farfán

ASESOR:

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

PIURA, PERÚ 2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a Dios por ser el guía que conduce mi vida, que me permite estar encaminado a un futuro fructuoso, de la mano con el esfuerzo invertido durante todos estos años y del porvenir.

Así mismo, mi más sincera gratitud a mi padre, quien constantemente ha sido mi apoyo en el transcurrir de mi formación como profesional y como persona de buenos valores.

A la directora de la I.E. José María Escrivá de Balaguer junto con el personal docente y administrativo, por la colaboración recibida de su parte en la presente investigación.

Y por último, a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por la oportunidad de haber formado parte de sus aulas universitarias para el logro de mi propósito, mi formación profesional.

DEDICATORIA

A mi padre, quien me brindó su ayuda en todo momento e incentivó en mí la perseverancia en mi desarrollo académico.

A mi difunta madre, quien ha sido motivo de admiración para mí por la prestigiosa imagen, que tuvo en vida, como profesional.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar el nivel de Clima Laboral en el personal de la I. E. José María Escrivá de Balaguer, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura 2017. Esta investigación es de tipo Cuantitativo, a nivel Descriptivo y con un diseño No experimental de corte transversal, con una población del personal de la I.E. José María Escrivá de Balaguer. El instrumento utilizado es un cuestionario denominado Escala Clima Laboral CL - SPC. El resultado obtenido fue que el nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, 52% del personal se encuentra ubicado en una categoría Favorable.

Palabras clave: Clima Laboral, Aduldez.

ABSTRACT

The objective of this investigation is to determinate the level of Labor Climate in the school staff of I.E. José María Escriva de Balaguer, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura 2017. This research is of Quantitative type, at Descriptive level and with a non – experimental design of cross – section, with a population of staff of I.E. José María Escriva de Balaguer. The instrument used is a questionnaire called Labor Climate CL – SPC Scale. The result obtained was that the level of Labor Climate in the Personnel of the I.E. "José María Escriva de Balaguer", AA.HH. Talarita, Castilla - Piura, 2017, 52% of the staff is located in a Favorable category.

Keywords: Labor Climate, Adulthood

INDICE DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
III. HIPOTESIS.....	52
IV. METODOLOGÍA.....	53
4.1. Diseño.....	53
4.2. Población y muestra.....	53
4.3. Definición y Operacionalización de variables.....	53
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	56
4.5. Plan de análisis.....	58
4.6. Matriz de consistencia.....	58

4.7. Principios éticos.....	62
V. RESULTADOS.....	63
5.1. Resultados.....	63
5.2. Análisis de resultados.....	69
VI. CONCLUSIONES.....	75
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I.....	63
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
TABLA II.....	64
Nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal, en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
TABLA III.....	65
Nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
TABLA IV.....	66
Nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
TABLA V.....	67
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	

TABLA VI..... 68

Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E.

“José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	63
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
FIGURA 2.....	64
Nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal, en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
FIGURA 3.....	65
Nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
FIGURA 4.....	66
Nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	
FIGURA 5.....	67
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017	

FIGURA 6..... 68

Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E.

“José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la problemática del Clima Laboral puesto que a partir de las manifestaciones de los docentes se evidencia que existen complicaciones en las relaciones interpersonales, poco reconocimiento de su labor por una inadecuada supervisión y deficientes condiciones laborales.

Siendo necesario tener por conocimiento el concepto de Clima Laboral, Palma S. (2004) nos indica que “el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”. Sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo, aunque la mayor parte de los estudios que existen actualmente no son lo suficientemente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitivo.

Basados en lo planteado por la Psicóloga Sonia Palma, podemos considerar que un Clima Laboral Favorable conllevaría a un mejor rendimiento laboral no sólo a nivel individual, si no a su vez colectivo, en beneficio de la misma organización o institución, siendo de suma importancia el tomar en cuenta cada uno de los factores que se contemplan.

Así pues, como bien se sabe, el avance tecnológico y científico ha conllevado en las últimas décadas al individualismo y la deshumanización de las grandes organizaciones, afectando a sus trabajadores a nivel económico, social y personal, conllevando a que se

vean afectadas las relaciones humanas en las instituciones educativas. A nivel internacional, nacional y local se evidencian complicaciones en las relaciones interpersonales del personal docente y personal administrativo de los centros educativos, limitando el cumplimiento del objetivo que tienen dichas instituciones, el cual es alcanzar y mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje en la educación de los estudiantes. Es por ello que en base a los diversos factores previamente mencionados, se debe analizar cuan óptimo puede ser el desenvolvimiento del personal de una institución según su nivel de Clima Laboral.

Siendo el personal de la institución educativa evaluada, por mayoría, individuos en la etapa de Adulthood, es conveniente estipular una definición clara, para lo cual, según Nassar y Abarca (1993) citados por Alpizar W. (2005) mencionan que “por adulto se entiende la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien desde una perspectiva psicológica es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas de independencia de criterio”.

Dicho concepto va mucho más allá de la creencia actual en la cual todo adolescente mayor de 18 años se considera un adulto o adulta, tras la adquisición de su ciudadanía al cumplir la mayoría de edad, acontecimiento el cual trae consigo los derechos y responsabilidades respectivos y específicas.

La manera de interrelacionarse, comunicarse y establecer roles por jerarquía dentro de la institución por parte del personal, será indispensable para el desenvolvimiento y desarrollo colectivo del centro educativo, sobre todo por el hecho que como adultos asumen mayores responsabilidades que pueden manejar en base a sus experiencias tanto laborales como personales, todo ello viéndose reflejado en el Clima Laboral.

Por consiguiente, el enunciado que se plantea para ésta tesis es: ¿Cuál es el Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E. José María Escrivá de Balaguer, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017? Así pues, en relación con lo anterior mencionado, el objetivo general de esta investigación es “Determinar el nivel de Clima Laboral en el personal de la I. E. José María Escrivá de Balaguer, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura 2017”.

Del mismo modo, los objetivos específicos planteados para la investigación son:

Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Cabe resaltar, la presente investigación es de Tipo Cuantitativo, a Nivel Descriptivo y con un Diseño No experimental de corte transversal, con la población del personal de la I.E. José María Escrivá de Balaguer. El instrumento utilizado es un cuestionario denominado “Escala Clima Laboral CL - SPC”.

Basados en los resultados que se obtuvieron en la tabla I y gráfico 1, el 53.3% del personal de Secundaria, se ubican en una categoría Favorable de Clima Laboral, el 46.7%, se ubican en una categoría Media. A su vez, guiándonos de la tabla I y gráficos 1 de la variable, junto con cada una de las tablas y gráficos de sus factores, podemos manifestar que en 4 de 6 tablas y gráficos el nivel de Clima Laboral fue Favorable.

Por último, cabe resaltar que este informe de investigación se ha dividido en 6 grandes capítulos:

En el primer capítulo encontraremos la Introducción, seguido del segundo capítulo el cual contendrá la Revisión Literaria, abarcando tanto los antecedentes como las bases teóricas, ampliando la información en esta última respecto al Clima Laboral y la adultez. Luego, en el tercer capítulo se redactan las Hipótesis, dando pase a la Metodología en el cuarto capítulo, en el cual se hace mención del diseño de investigación, la población y

muestra, definición y Operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección, plan de análisis, matriz de consistencia, y, principios éticos. Ya en el quinto capítulo se procede a la descripción de los Resultados, junto con el análisis de los mismos y la contrastación de hipótesis. Después, en el sexto capítulo se procede a las Conclusiones.

Quedando al final la mención de los aspectos complementarios, las referencias y los anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Medina A. (2017). *“Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

El trabajo de Alexandra Medina Montesdeoca sobre “incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente” tuvo como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente.

La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q.

La medición del clima organizacional se realizó con el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90) reactivos, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo.

La evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), determinados para este fin y contemplan las siguientes dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición.

Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa.

El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

Zans A. (2016). *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”*. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

El trabajo de Alex Zans Castellón sobre “incidencia del Clima Organizacional en el desempeño de los trabajadores administrativos y docentes” propuso “describir el clima organizacional, identificar el Desempeño Laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo

- explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Narea N. y Páez M. (2015). *“El Clima Organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela Vesperina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015”*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

El trabajo de Norma Narea Vásquez y Mayra Páez Rojas sobre “incidencia del Clima Laboral en el desempeño directivo y docente” se propuso “establecer la relación existente entre el desempeño Docente – Directivo y el Clima Organizacional a fin de determinar el nivel de desempeño de los mismos”. La población es tanto el directivo

como la plana docente que imparten sus enseñanzas en la Escuela Fiscal “Obando Pacheco”. El trabajo tiene como finalidad ser un aporte a la solución de un problema de gran trascendencia dentro de las instituciones, ya que brinda varias alternativas para motivar al recurso humano y a su vez crear un clima organizacional favorable para el buen desempeño entre directivos y docentes. El diagnóstico permitió identificar la falta de comunicación, y trabajo en equipo. El clima organizacional es incómodo para los docentes por la falta de compañerismo y grupos que emiten rumores creando un ambiente negativo. Falta de compromiso organizacional de los docentes. Baja productividad de rendimiento en la tarea designada. Falta de programas de mejoramiento del clima organizacional y de un buen desempeño laboral. El desempeño laboral de los docentes se siente afectado por el mal liderazgo de sus directivos, desmotivando la participación en sus actividades laborales.

Barriga R. (2016). “*Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016*”. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El trabajo de Rhomao Barriga Rodríguez sobre “Clima Organizacional y desempeño docente” se propuso “encontrar la medida en que el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño docente”. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad.

El diseño de la investigación es correlacional, causal no experimental, bivariada y transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios

estructurados como medición y consta de dos variables: El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con la desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. En los que encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con la desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Validándola.

Quiñonez C. y Peralta M. (2016). *“Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016”*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.

El trabajo de Cristhian Quiñonez Villegas y María Peralta Quisirumbay sobre “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los docentes” se propuso “determinar la relación del Clima Organizacional en el desempeño docente”. Su trabajo investigativo es de tipo descriptivo, con diseño no experimental y correlacional. La población estudiada

fue de 157 docentes de las escuelas y colegios adventistas. Se utilizó un instrumento de 55 ítems, el cual se midió su confiabilidad mediante el Alfa de Crombach, logrando encontrar una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, según el nivel de Rho Spearman 0,019; lo que significa que si el clima organizacional aumenta, el desempeño laboral de los docentes también mejora. Se utilizaron seis dimensiones al medir la variable clima organizacional: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación; del mismo modo, en cuanto a desempeño laboral las dimensiones fueron: planificación de trabajo pedagógico, gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje y responsabilidades profesionales. Por último, respecto a los resultados obtenidos, la variable clima organizacional refleja que un 31.2% percibe un nivel bajo; el 41.4% percibe un nivel medio, y el 27.4% restante percibe un nivel alto; en cuanto a la variable desempeño laboral obtuvo un nivel bajo en un 31.8%, nivel medio en un 39.5% y nivel alto en un 28.7%.

García G. y Segura L. (2014). *“El Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013”*. Huari, Perú: Universidad Católica Sapientiae.

El trabajo de Gregorio García Herrera y Luis Segura Agüero sobre “El Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente” se propuso determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La población estuvo constituida por 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. El instrumento

aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = .905$) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Zelada J. (2015). *“Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura – 2015”*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.

El trabajo de Zelada Burneo sobre “Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del personal administrativo”, es una investigación con diseño no experimental y correlacional que pretende relacionar las variables de clima laboral y desempeño laboral. Para medir el clima organizacional se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma – SPC, cuyas dimensiones son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Del mismo modo, al medir el desempeño laboral se empleó un cuestionario propuesto por la teoría de Medina Gómez, la cual abarca 7 dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas, calidad del trabajo, conocimiento y dominio del trabajo, disciplina laboral, iniciativa, cooperación y trabajo en equipo, superación personal. La escala de clima laboral fue aplicada a una población de 43 trabajadores y el cuestionario de desempeño laboral se aplicó a 5 jefes inmediatos de cada unidad de la oficina central de ejecución presupuestaria de la UNP. Los

resultados obtenidos permiten desaprobar la hipótesis general que propone la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, al igual que muestran que ninguna de las dimensiones de clima laboral está relacionada con el desempeño laboral. La percepción del clima laboral es medio, determinado por percepción desfavorable en cuatro dimensiones: realización personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Solamente el involucramiento es considerado como favorable.

Elías F. (2015). *“El Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones Piuranos S.A.C. – 2015”*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.

El trabajo de Fiorella Elías Ramírez sobre “El Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa piurana de limones” se propuso “analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Limones Piuranos S.A.C.”. La investigación es de tipo explicativa correlacional. Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico y se aplicó un cuestionario para recolección de la información, basado en respuestas en formas de escala y tomando como referencia las dimensiones del clima laboral del autor Litwin y Stringer y las dimensiones del desempeño laboral. El cuestionario fue aplicado a una muestra significativa de colaboradores para obtener su percepción del clima laboral y desempeño laboral. De los resultados se concluyó que son muy pocos los colaboradores que conocen la estructura de la empresa y que las condiciones laborales eran poco confiables afectando al desempeño laboral. Los colaboradores afirmaron que sus jefes cumplían moderadamente con el rol de líder.

Bonilla K. (2014). *“Percepción de los docentes referentes al Clima Organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014”*. Piura, Perú: Universidad de Piura.

El trabajo de Karla Bonilla Cevallos sobre “la percepción de los docentes referentes al Clima Organizacional” presenta el diagnóstico del Clima Organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura. Se tomó en consideración que la institución tiene 14 años operando y hasta la fecha no se ha realizado un estudio formal de este tipo. Este diagnóstico se sustenta en los sistemas de administración de Likert y sirvieron de base para definir el clima de la institución. Los resultados obtenidos permitieron identificar las debilidades de algunas dimensiones, lo cual ha servido para proponer alternativas de solución.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Evolución del concepto de Clima Laboral / Organizacional

Las primeras definiciones de Clima Organizacional emanan de la Sociología.

El Clima Organizacional resulta de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social (Méndez, 2006).

La noción más remota que se tiene en relación al concepto de Clima Laboral es a partir de Lewin K. (1936) al demostrar que un factor muy influyente para el comportamiento humano es el ambiente psicológico donde se logre desenvolver el individuo.

El comienzo del interés por el clima laboral se remonta en la década de los 50, época en la cual se le conocía por el nombre de “clima social”, para lo cual Lewin estaba interesado en observar la variedad de estilos de liderazgo y su influencia sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores, tan igual como las consecuencias que se producen a razón de las mismas.

Los orígenes teóricos de este concepto no están del todo claros en las investigaciones al día de hoy.

Se le ha llamado de diferentes maneras: Atmósfera, Ambiente, Clima Organizacional, etc.

Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, en algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no siempre son tan explícitos como sus efectos.

Brunet L. (1999) en su investigación define al clima organizacional como “un constructo amplio y quizás algo polémico, se conceptualiza como un fenómeno que interviene y media entre componentes del sistema organizacional y tendencias motivacionales de los miembros, que se traducen en comportamientos que tienen consecuencias gravitantes para la institución”. Es decir, cuando los integrantes de una determinada organización o institución mantienen una percepción positiva respecto a ciertos aspectos de la misma, se logran efectos virtuosos a favor que aportan ventajas en la competitividad individual y colectiva. Lo cual nos da a entender que, para tener un clima laboral favorable, los miembros de la empresa u organización deben tener las mismas metas que dicha entidad.

Otra definición de clima laboral es que “determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Martínez, 2003).

Para complementar lo anterior mencionado y ampliar nuestra perspectiva respecto al desarrollo y evolución del término “clima organizacional”, Adrián Furnham (2001) recoge algunas definiciones tales como:

Forehand y Gilmer (1964) lo definen como “características que 1) distinguen a una organización de otra; 2) perduran en el tiempo, y 3) influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones”.

Findlater y Margulies (1969) lo definen como “propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales”.

Campbell et al. (1970) lo definen como “el conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento, los resultados y las contingencias de resultados – resultados”.

Schneider y Hall (1970) lo definen como “percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas”.

James y Jones (1974) lo definen como “representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación”.

Schneider (1975) lo define como “percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Payne et al. (1976) lo definen como “un consenso en cuanto a la descripción que las personas hacen de la organización”.

James et al. (1978) lo definen como “la suma de percepciones de los miembros a cerca de la organización”.

Litwin y Stringer (1978) lo definen como “un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales”.

Joyce y Slocum (1979) manifiestan que “los climas son: 1) perceptuales; 2) psicológicos; 3) abstractos; 4) descriptivos; 5) no evaluativos, y 6) sin acciones”.

James y Sell (1981) lo definen como “la representación cognoscitiva de las personas de los entornos próximos. [...] expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto. [...] un atributo del individuo que se aprende, es histórico y resistente al cambio”.

Schneider y Reichers (1983) lo definen como “una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas particulares”.

Glick (1985) define el Clima Organizacional como “un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto para las acciones del individuo”.

A su vez, existieron varios conceptos predecesores a los antes mencionados del Clima Laboral, como es el caso de Hodgetts y Altman (1895) que definen al Clima Laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo,

percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo y estas características pueden ser estructura, descripciones de puestos, normas de desempeño, remuneraciones, tipo de liderazgo, apoyo y valores de trabajo.

Así mismo, Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima se refiere a “una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta”.

Toro (1992) citado por Edel, Garcilla y Guzmán (2007), refiere que “el clima es la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus necesidades en el trabajo”.

Igualmente Dessler (1993) define el Clima Organizacional como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra estructura por su relación en el comportamiento de las personas que la forman”.

Según Goncalves (1997) citado por García M. (2009), considera que “el Clima Organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”.

Brunet (1999) en su investigación define que “el Clima Organizacional es un constructo amplio y quizá algo polémico, se conceptualiza como un fenómeno que interviene y media entre componentes del sistema

organizacional y tendencias motivacionales de los miembros, que se traducen en comportamientos que tienen consecuencias gravitantes para la Institución”.

Así mismo, Brunet (2011) refiere que “al contrario de los gestaltistas que postulan que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales [...] Así un empleado interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste”.

2.2.1.1. Definiciones recientes y actuales del Clima Laboral / Organizacional

Goncalves (2000) menciona que el Clima Organizacional dentro de las instituciones “se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación y estilo de liderazgo”.

Acosta, Fernández y Mollón (2002) definen al Clima Organizacional como el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinando periodo dentro de una organización, expresa la atmósfera emocional imperante en ésta.

El Clima Organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y

el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual laboran (Martínez, 2003).

De acuerdo con Brunet (2004) se ubican en los procesos organizacionales, no obstante se reconoce que “las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo de estudiar”.

Según Robbins (2004), define el Clima Organizacional como “un ambiente compuesto por las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”.

Maish (2004) postula que el Clima Organizacional es un concepto complejo, sensible y dinámico a la vez, complejo porque maneja muchos componentes, sensible porque estos componentes pueden afectarlo y dinámico porque al estudiar los componentes podemos hacerlos mejores implementando acciones correctivas.

Para Chiang (2010) “las características del medio ambiente laboral, estas son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que desempeñan en este medio, teniendo repercusiones sobre su comportamiento”.

García M. (2011) lo define como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”.

Desde el punto de vista de Antúnez (2015) “el Clima Organizacional representa los factores propios de la organización, estos obedecen a las características innatas de cada entidad y a su vez afectan al clima organizativo y, de igual manera, al comportamiento de los trabajadores”. Del mismo modo, Domínguez et al. (2013) afirman que “el Clima Organizacional se fundamenta en las percepciones de los individuos, en ocasiones, definido como patrones recurrentes en la forma de comportarse, actitudes y sentimientos que reflejan entorno en una organización”.

Almeida (2012) refiere que “el clima organizacional está compuesto por el personal, por la infraestructura física, también por los clientes y la relación de todos estos factores”. Marroquí y Pérez (2011) argumentan que “el Clima Organizacional está compuesto tanto por el medio ambiente humano, como por el ambiente físico, en el que realiza el trabajo diariamente”. Pérez (2010) concluye que “el Clima Organizacional es un conjunto de factores influyentes de forma positiva o negativa dentro del accionar de los trabajadores”.

Morales y Ronis (2012) lo definen como “la agrupación de características objetivas de la organización, las cuales son perpetuas y de fácil medición, estas características marcan diferencia entre una y otra organización”.

Por otra parte, Hernández y Rojas (2011) acotan que “el clima refleja la personalidad de una organización”.

En paralelo, Serrato (2011) aporta que “en el Clima Organizacional se presentan cambios temporales en la actitud de los trabajadores en base al ambiente organizativo de su alrededor, estén o no acostumbrados a este nuevo ambiente”.

Sin embargo, pese a existir un sinnúmero de aportes en relación al concepto y definición del Clima Laboral, en éste trabajo investigativo otorgaremos mayor valor a lo postulado por la autora del instrumento a utilizar, el cuestionario de Escala de Clima Laboral de Palma S. (2004) nos indica que “el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”. Sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo, aunque la mayor parte de los estudios que existen actualmente no son lo suficientemente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitivo.

2.2.1.2. Dimensiones del Clima Laboral / Organizacional

Así como existe una gran variedad de autores que aportaron en el concepto del Clima Laboral, también existe una gran diversidad de aportaciones en lo que respecta las dimensiones del mismo. Litwin y Stringer (1968), fueron

parte de los primeros en plantear el estudio del clima laboral a través de dimensiones, considerando en su investigación nueve factores, con el objetivo de “tener una percepción ágil y objetiva de la estructura y condiciones de la organización a intervenir”.

Existe una amplia gama de autores que aportaron diversas características o atributos a tomar en cuenta para la evaluación del clima organizacional, para lo cual a continuación se hará mención de los principales postulados de autores que previamente han sido citados, tan igual como otros que también son destacables:

- Forehand y Gilmer (1965) plantea cinco dimensiones: 1) tamaño de la organización; 2) estructura organizacional; 3) complejidad sistemática de la organización; 4) estilos de liderazgo, y 5) orientación de fines.
- Rensis Likert (1967) plantea ocho dimensiones: 1) métodos de mando; 2) naturaleza de las fuerzas de motivación; 3) naturaleza de los procesos de comunicación; 4) naturaleza de los procesos de influencia y de interacción; 5) toma de decisiones; 6) fijación de los objetivos o de las directrices; 7) procesos de control, y 8) objetivos de resultados y de perfeccionamiento.
- Litwin y Stringer (1968) plantean nueve dimensiones: 1) estructura; 2) responsabilidad; 3) recompensa; 4) riesgo; 5) calidez; 6) apoyo; 7) normas; 8) conflicto, y 9) identidad.

- Schneider y Bartlett (1968) plantean seis dimensiones: 1) apoyo proveniente de la dirección; 2) interés por los nuevos empleados; 3) conflicto; 4) independencia de los agente; 5) satisfacción, y 6) estructura organizacional.
- Friedlander y Margulies (1969) plantean ocho dimensiones: 1) empeño; 2) obstáculos o trabas, 3) intimidad; 4) espíritu de trabajo; 5) actitud; 6) acento puesto sobre la producción; 7) confianza, y 8) consideración.
- Halpin y Crofts (1973) plantean ocho dimensiones: 1) desempeño; 2) obstáculos; 3) intimidad; 4) espíritu; 5) actitud distante; 6) importancia de la producción; 7) confianza, y 8) consideración.
- Campbell y Col (1979) plantean cuatro dimensiones: 1) autonomía individual; 2) estructura; 3) orientación de la recompensa, y 4) consideración – calidez – apoyo.
- James y Jones (1979) plantean cuatro dimensiones: 1) categoría: Característica de trabajo y rol; 2) Categoría: Característica de liderazgo; 3) Categoría: Característica del grupo de trabajo, y 4) Categoría: Característica de la organización.

No obstante, tan igual como en el caso de las definiciones actuales que existen en relación al Clima Laboral, brindaremos mayor énfasis a las dimensiones postuladas por la autora del cuestionario de Escala de Clima Laboral utilizado en la presente investigación. Palma S. (2004) manifiesta su definición de clima organizacional como “la percepción sobre aspectos

vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”. Palma S. (2004) hace mención a cinco dimensiones a tomar en cuenta en la evaluación de las organizaciones, las cuales son:

Autorrealización: “Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades del medio laboral a favorecer el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro”.

Involucramiento Laboral: “Es la identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización”.

Supervisión: “Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario”.

Comunicación: “Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y perteneciente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma”.

Condiciones Laborales: “Reconocimiento de que la institución provee de los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas”.

Complementando lo aportado por Sonia Palma Carrillo, podemos hacer mención de algunos autores que también brindan sus aportes en relación a las dimensiones postuladas por la autora del cuestionario utilizado en esta investigación, tales como:

O. Donnell (2004) respecto al factor autorrealización manifiesta que “se adecuan las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción que el individuo tiene de como el trabajador es un medio adecuado para su desarrollo”.

Según Litwin y Stinger (1978) “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de cooperación”, es decir, los integrantes de la organización deben identificarse con su centro laboral y presentar un deseo de apoyo al desarrollo de la misma, para alcanzar un mayor gozo en la realización del trabajo que desempeña.

Van Kessel (2000) manifiesta de la misma manera que la supervisión ayuda a los empleados de una organización aprender su propia experiencia durante la realización de sus tareas profesionales, con el fin de que realice mejor sus labores profesionales.

Por otra parte, Robbins (2004) menciona que “la satisfacción de empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien además ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos”.

Hodgetts y Altman (1985) confirman que “la comunicación es un elemento muy importante en las empresas”, ya que, tan igual como lo referido por Chiavenato (2007) “una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. La comunicación es un punto muy importante para el desarrollo de la organización puesto que proporciona los medios adecuados para la óptima transmisión de información, lo cual permitirá el cumplimiento de las metas.

Werther y Davis (1996), señalan que “si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales”.

Cotton y Hart (2003) afirman que “un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización”.

Schein (1996), refiere que “las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones,

maquinas, etc; son variables que afectan al clima organizacional. Sin un empleo no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas”.

Rodellar (2006), manifiesta que “las condiciones laborales como las modalidades de la prestación laboral, son el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral”.

2.2.1.3. Tipos de Clima Organizacional

Según Brunet (1992) se han desarrollado a lo largo de diferentes investigaciones, modelos para medir el clima organizacional, de los cuales se han derivado dos grandes tipos de clima, que contienen a su vez otras subdivisiones, como son: **Clima Tipo Autoritario**, que en su esquema se desarrolla en Sistema I – Autoritarismo Explorador y Sistema II – Autoritarismo Paternalista, y **Clima Tipo Participativo**, que se desarrolla en dos tipos como son, Sistema III – Consultivo y Sistema IV – Participación en Grupo. Para profundizar en cada uno de estos, Corredor A. et al. (2016) en su libro “PYMES: Gestión y Clima Organizacional”, los describen así:

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo – explotador En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección o el jefe principal no les tiene respeto a sus empleados, ya que la mayor parte de las decisiones y los objetivos se toman en el clima de la organización y se distribuyen según una

función puramente descendente. Es por ello que los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima organizacional no contribuye a un clima laboral adecuado.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista. - Este es aquel el cual la dirección tiene una confianza condescendiente en sus trabajadores. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores, as recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo participativo: Sistema III – consultivo. - La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. Las decisiones se toman en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

La comunicación es de tipo descendente. Los castigos, las recompensas y cualquier implicación se va a utilizar para motivar a los trabajadores, y de satisfacer sus necesidades de estima y prestigio.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – participativo en grupo. - La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados

a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.

Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que establecen bajo la forma de planificación estratégica.

Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones.

2.2.1.4. Relación entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional

Méndez C. (2006) en su libro "*Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*" plantea las siguientes características tanto de Cultura Organizacional como de Clima Organizacional:

Cultura Organizacional

1. Es un constructo colectivo que comparten las personas sobre las características y/o atributos de la organización para la cual trabajan.
2. Su origen se explica en variables que propician comportamientos institucionalizados y aceptados por la organización que todas las personas cumplen.
3. Es resultado de la conciencia colectiva que orienta el comportamiento de las personas.
4. Tiene permanencia relativa en el tiempo.
5. Se describe, no se califica; es una realidad de la cual personas forman parte y la legitiman con sus comportamientos (conciencia colectiva).
6. Desde la perspectiva de los procesos de interacción social puede ser considerada como una categoría mayor que guía el comportamiento colectivo.
7. Los atributos y características que resultan de su descripción establecen el marco que regula las relaciones sociales.

Clima Organizacional

1. Es un constructo de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social.
2. Su origen está en variables sobre las cuales se evalúan percepciones individuales que conducen a diferentes interpretaciones de la organización por parte de las personas.
3. Es resultado de percepciones que produce el individuo y que influyen en actitudes y comportamientos.
4. Es susceptible de cambios en el corto tiempo.
5. Se mide, puede ser calificado y recibe adjetivos de bueno, malo, satisfactorio, insatisfactorio, etc.
6. Desde la perspectiva de los procesos de interacción social es una categoría menor que resulta de los mismos.
7. Las fortalezas, situaciones aceptables, debilidades y situaciones críticas son consecuencia de la calidad de las relaciones sociales.

De acuerdo a esto, Méndez C. (2006) “puede decirse que el clima está influenciado por las categorías y tendencias de la cultura; a su vez, el clima las afecta y de esta forma se establece una relación de causalidad en doble dirección”.

2.2.1.5. Métodos y técnicas para mejorar el Clima Organizacional

Toro F. y Sanín A. (2013) manifiesta “Teniendo en cuenta el beneficio que representa para las organizaciones el establecimiento del trabajo en equipo como un modo organizado de lograr los resultados, se sugieren a continuación algunas acciones prácticas que pueden implementarse en las organizaciones, pero que no pretenden agotar el tema ni las diversas posibilidades de intervención. Así mismo hay que tener presente que antes de iniciar cualquier proceso de mejoramiento se deberá tener claridad sobre las dificultades en la empresa que pueden estar obstaculizando la implementación del trabajo en equipo para, de esta manera, focalizar la gestión”.

Se presentan entonces a continuación un listado de acciones que pueden apoyar el tratamiento preventivo o correctivo de dificultades detectadas en Trabajo en Equipo.

1. Asegurarse de que el personal conoce bien el sentido y las ventajas de trabajar en equipo.
2. Estimular y facilitar el trabajo en equipo.
3. Desarrollar habilidades y competencias entre el personal para trabajar en equipo.
4. Definir metas y resultados que deban lograrse mediante el trabajo en equipo.
5. Ayudar al personal a identificar dificultades o inconvenientes que obstaculizan el trabajo en equipo.

6. Promover la búsqueda de soluciones compartidas a las dificultades o inconvenientes del trabajo en los equipos.
7. Formular políticas y prácticas de empresa que favorezcan el trabajo en equipo.
8. Formular sistemas de compensación en la empresa que reconozcan y estimulen el trabajo en equipo.

Nelson B. (2005) en su libro *“1001 Formas de motivar a los empleados”* manifiesta “El Centro para el Liderazgo Creativo, institución sin ánimo de lucro domiciliada en Greensboro, Carolina Norte, que hace investigación y capacitación en materia de liderazgo, realizó un estudio según el cual hay cinco maneras de generar retos nuevos para los empleados sin pasarlos a cargos totalmente nuevos. Aunque el estudio del Centro se enfocó hacia la creación de retos nuevos como manera de formar a los directivos, los resultados también sirven para reavivar el entusiasmo y el interés de los empleados por su trabajo”.

- ✓ Asignar pequeños proyectos que exijan aprender tareas nuevas, trabajar con mucha presión de tiempo y tratar con nuevos grupos de personas.
- ✓ Asignar actividades sencillas y responsabilidades poniendo énfasis en la formación de equipos, la responsabilidad individual, el trato con el jefe, la motivación de subalternos y el manejo de la presión del tiempo.

- ✓ Asigne labores estratégicas pequeñas que hagan hincapié en las destrezas de presentación y análisis.
- ✓ Procure que los empleados tomen cursos o trabajen como instructores en tareas que exijan aprender algo nuevo y que sean un reto intelectual.

2.2.2. Adulthood

2.2.2.1. Concept of adulthood

Adulthood is considered the sixth stage of human development, being the following stage after youth and preceding old age.

According to Nassar and Abarca (1993) cited by Alpizar W. (2005) mention that “adult is understood as the existence of a human being who from a biological point of view is organically developed; who from an economic approach, enjoys independence from his parents and economic solvency; who from a psychological perspective is capable of taking responsibility for his actions and of producing or making a contribution to the social environment in which he develops, at the same time that he presents psychological qualities of independence of judgment”.

This concept goes much further than the current belief in which every adolescent over 18 years old is considered an adult or adult, after the acquisition of citizenship upon reaching the majority age, an event

el cual trae consigo los derechos y responsabilidades respectivos y específicas.

2.2.2.2. Características de la adultez

Al llegar a la etapa adulta, las personas han logrado desarrollar gran parte de sus capacidades y cualidades, las cuales los distinguirán unos de otros, y dentro de las mismas características que podemos destacar encontramos:

Reconocimiento de la mayoría de edad

Al cumplir cierta edad, según el país correspondiente, se le reconoce a la persona la entrada legal en la adultez joven, la cual suele oscilar entre los 18 años hasta los 21 años de edad. Este reconocimiento de ser parte de la ciudadanía no es precisamente sinónimo de la adultez, no obstante, se considera que la culminación de la etapa de la adolescencia se da alrededor de los 20 años.

De cualquier forma, esta fase está ligada a las responsabilidades que uno asume respecto a las leyes y el estado, ya como un individuo consciente de las consecuencias de sus actos, y en diversas culturas suele ser uno de los acontecimientos más celebrados.

Autonomía

Según Alpízar W. (2005) “lo esperable durante la adultez temprana es un anhelo de independencia para el individuo, que apunta a necesidades de espacio físico y emocional distinto del hogar paterno, ya sea que esto pueda lograrse o no (ello dependerá de diversas variables como el entorno socioeconómico, emplazamiento cultural y geográfico, tanto como de las capacidades del individuo mismo), o que pueda lograrse por propia cuenta, en pareja o en grupo, se trata de una necesidad intrínsecamente vinculada con la etapa de la adultez, sobre todo considerando que el sujeto maduro tenderá, con el tiempo, a fundar una propia familia”.

Vínculos Sociales

En comparación con la adolescencia, los vínculos sociales del adulto dependerán de su personalidad y las decisiones que asume en su vida. Establecen amistad con personas que se relacionan con su centro laboral, de estudios o que tengan un camino vital similar al propio.

Alpízar W. (2005) considera que “los amigos hechos en esta etapa son realmente los que durarán un extenso periodo de tiempo, e incluso a considerar, por toda la vida”.

Estabilidad

Para Alpízar W. (2005) “la adultez, y más aún en la etapa media, es un periodo de mayores estabildades en el ser humano; la emotividad meteórica y la volubilidad de carácter típico de la adolescencia suelen ya haber quedado atrás, reemplazados por un progresivo autoconocimiento y una mayor profundidad de carácter”.

En esta parte de la vida, la toma de decisiones viene a consecuencia de una prolongada meditación y ya no de simples impulsos por las emociones esporádicas y temporales. Esto nos indica que se ha logrado un mayor desarrollo cognitivo, acentuado tanto en la flexibilidad, la adaptabilidad, la reflexión, como en el individualismo.

Moral

Basados nuevamente en Alpízar W. (2005) podemos manifestar lo siguiente: “En la adultez se reafirman los preceptos de moralidad que determinarán la vida en sociedad. El contrato social, por ejemplo, que antepone el bien de la mayoría a los deseos individuales, o ciertos preceptos éticos universalistas, echan raíz en esta etapa. Y esto se debe a que el conjunto de experiencias vividas y conocimientos adquiridos ya es suficiente como para evaluar distintas ópticas y perspectivas posibles de un dilema”.

Aspectos sexuales

De acuerdo con Alpizar W. (2005) “el ejercicio de la sexualidad en la adultez encuentra, idealmente, sus mayores oportunidades para la libertad, la experimentación y la satisfacción; sea o no dentro de un contexto conyugal o monógamo, el sexo cosecha un espacio psíquico importante en el adulto, empezando a ceder lugar hacia finales de la adultez media”.

Crisis experiencial

“También conocida como crisis de la mitad de la vida, suele producirse en el paso de la adultez temprana a la media, y consiste en un replanteamiento radical, a veces incluso temerario, de las prioridades vitales y del ritmo y modelo de vida que se lleva” (Alpizar, 2005).

2.2.2.3. Etapas de la adultez

Como bien sabemos, la adultez es un proceso sumamente extenso, que abarca desde una edad aproximada de los 20 años hasta los famosos 65 años, para lo cual, no se considera como un crecimiento inmediato, si no, por lo contrario, prolongado. De dicho modo, podemos identificar dos etapas muy marcadas de la adultez: la adultez temprana y la adultez media.

- **Adulthood Temprana:**

Fernández N. (2015) menciona que “Comprende el momento inicial de la adultez, desde el fin de la adolescencia hasta más o menos los 40 años. Se trata de una etapa vigorosa y de enorme potencia productiva, acompañada de una sensación de plenitud indispensable para emprender los caminos profesionales e individuales trazados”.

Desarrollo físico: Funcionamiento sensorial y motor

Analizando nuestro entorno, podemos corroborar que el adulto joven promedio es un individuo físicamente en buenas condiciones, caracterizado por su fuerza, resistencia, energía y vigor. A mediados de los 20 años, cuando gran parte del cuerpo está completamente desarrollado (en tamaño) hasta alrededor de los 50, el declive de las capacidades físicas está generalmente tan graduado que se nota difícilmente. Hoy en día, los que tienen 20 años tienden a ser más altos que sus padres por la tendencia secular, consecuencia de una mejor alimentación y atención a la salud. Entre los 30 a los 45 años, la altura es estable, hasta que luego comienza a declinar. La fuerza muscular tiene su punto entre los 25 y los 30 años de edad y luego viene una pérdida gradual de 10% entre las edades de los 30 a los 60 años. La mayor parte del debilitamiento ocurre en la espalda y en los músculos de las piernas, un poco menos en los músculos de los brazos. La destreza manual es más eficiente en los adultos jóvenes; la agilidad de los dedos

y los movimientos de las manos empiezan a disminuir después de la mitad de los 30 años. Los sentidos están también más agudos durante la vida adulta joven. La agudeza visual es más penetrante alrededor de los 20 años y empiezan a declinar alrededor de los 40. Una pérdida gradual de la audición empieza típicamente antes de los 25 años, después de estos, la pérdida llega a ser más real. El gusto, el olfato y la sensibilidad al dolor y a la temperatura generalmente no muestran ninguna disminución hasta cerca de los 45 a los 50 años. (Fernández, 2015).

Salud: Estado e influencias sobre la salud

“Como usted mismo podrá comprobar, los adultos jóvenes son la gente más sana de la población. Aproximadamente el 90% de los jóvenes opina que su salud es excelente, muy buena o simplemente buena. La gente de este grupo de edad informa que tiene mucho menos resfriados e infecciones respiratorias que cuando niños, y que cuando tiene resfriados, generalmente se deshace de ellos con mucha facilidad. Muchos adultos jóvenes nunca están seriamente enfermos o incapacitados. Menos del 1% están limitados en la habilidad de moverse y hacer cosas por dolencias crónicas o deterioro. Cerca de la mitad de todas las dolencias agudas experimentadas en la vida adulta joven son respiratorias, y otro 20% son heridas. Las dolencias crónicas más frecuentes, especialmente en familias de bajos recursos económicos, son problemas de la espalda o de la columna, deterioro de la audición, artritis e hipertensión. Las razones más frecuentes para

la hospitalización en estos años son alumbramientos, accidentes y enfermedades del sistema digestivo y genitourinario. Dado el estado saludable de la mayoría de los adultos jóvenes, no es de sorprender que los accidentes (principalmente de automóvil) sean la causa más frecuente de muerte en la gente entre los 25 y los 34 años. La siguiente es cáncer, seguida de enfermedades del corazón, suicidio y homicidio provocado por agresión física. Entre las edades de los 35 y los 44 años, sin embargo, el cáncer y las enfermedades del corazón son los asesinos de mayor calibre”. (Fernández, 2015).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), entendemos por salud “un estado de bienestar completo, físico, mental y social, y no es solamente la ausencia de enfermedad y achaques. La gente puede buscar tal estado de bienestar realizando algunas actividades diarias, como alimentarse adecuadamente, hacer ejercicio con regularidad, abstenerse a fumar o a tomar en exceso, etc.”

Desarrollo intelectual: Inteligencia y conocimiento

“El sentido común señala que los adultos piensan de una manera diferente a los niños – que los adultos pueden sostener diferentes clases de conversaciones, comprender material mucho más complicado y resolver problemas más allá de las capacidades de la mayoría de los niños o aún, de muchos adolescentes -. Pero, ¿qué tan correcto es esto? Y, si las diferencias existen, ¿cuál es la base de ellas?

La respuesta es la valoración psicométrica. Un medio obvio de intentar descubrir si la inteligencia aumenta o disminuye durante la vida adulta es hacer a los adultos de diferentes edades pruebas psicométricas similares a las que usan para medir la inteligencia en los niños. El funcionamiento intelectual está generalmente en un nivel alto en la vida del adulto joven. Por muchos años se creyó que la actividad intelectual en general llegaba a su punto máximo alrededor de los 20 años y luego declinaba. Esta conclusión estaba basada en los resultados de los estudios transversales, los cuales hacían pruebas a gente de varios grupos de edad y encontraban que los adultos jóvenes lo hacían mejor. Sin embargo, el desempeño intelectual superior de la gente joven puede no significar que la inteligencia disminuya con la edad, si no que la gente joven de hoy ha tenido experiencias diferentes, y por consiguiente, ha desarrollado sus habilidades intelectuales más que la gente nacida una generación antes. Los estudios longitudinales, que examinan a la misma gente periódicamente a través de los años, han mostrado un incremento de la inteligencia en general por lo menos hasta los 50 años”. (Fernández, 2015).

Actitudes relacionadas con el sexo y la conducta

“Hoy en día, 1 de cada 3 economistas, 1 de cada 4 programadores de computación, 1 de cada 20 policías y 1 de cada 5 trabajadores de la limpieza de las calles pagados son mujeres. El sexo tiene menos que ver hoy con las

elecciones vocacionales o selección de un trabajo en comparación al siglo pasado, cuando la mayoría de las mujeres prescindiendo de sus intereses y talentos individuales planeaban dedicar la mayoría del trabajo de su vida al trabajo de la casa y el cuidado de los niños. Al igual que los hombres, las mujeres trabajan para ganar dinero, para lograr reconocimiento y para satisfacer necesidades personales. Cerca de dos tercios de las mujeres que trabajan necesitan hacerlo porque son solteras y necesitan sentirse – o ser – independientes, divorciadas, viudas, separadas o casadas con hombres que ganan un sueldo mínimo (o menos). El movimiento femenino ha inspirado a muchas de ellas a buscar trabajos desafiantes y satisfactorios. Las tendencias sociológicas hacia el matrimonio, la crianza más tarde y familias pequeñas ha hecho más fácil para muchas mujeres jóvenes perseguir objetivos educativos y de carrera con mayor ambición. A su vez, las mujeres que tienen una familia están tomando ventaja de los patrones de trabajo alternativo tales como tiempo parcial, horarios flexibles y trabajo compartido. Las leyes que otorgan igualdad de oportunidades de empleo hacen énfasis en los derechos de ambos sexos para ser considerados para empleos en igualdad de oportunidades, y ser pagados y promovidos en pie de igualdad. La realidad, sin embargo, todavía se queda corta en igualdad. Aunque más mujeres están consiguiendo mejores trabajos en estos días (especialmente en negocios y diversas profesiones), un gran número de ellas está todavía desempeñando trabajos como subempleados, con sueldos bajos. Cerca de la mitad de todas las empleadas son oficinistas, personas de ventas y gente por el

estilo, muy pocos son trabajos de construcción o de profesionistas calificados; en parte esto refleja discriminación en el mercado del trabajo”. (Fernández, 2015).

Y es en esta desproporción de oportunidades reales y de salarios minimizados hacia la mujer lo que convierte al trabajo un factor influyente, en el desarrollo de la personalidad de esta, pues sigue siendo – a pesar de lo expuesto – un campo de acción e interacción social prioritaria para el hombre.

Desarrollo social y de la personalidad del adulto

“Hoy en día, poca gente cree que la personalidad deja de desarrollarse cuando los cuerpos están completamente desarrollados. La mayoría de los seguidores de la teoría del desarrollo están convencidos ahora de que los seres humanos son capaces de cambio y crecimiento, siempre y cuando vivan. En esta parte del material se revisarán dos de las principales perspectivas sobre el desarrollo del adulto que ha surgido durante las últimas décadas: modelo de crisis normativa y modelo de programación de eventos. La teoría de Eric Erikson es un ejemplo del modelo de crisis normativa, que describe el desarrollo humano desde el punto de vista de una secuencia definitiva de cambios sociales y emocionales, relacionados con la edad. Quienes proponen el modelo de programación de eventos ven el desarrollo no como el resultado de un plan establecido u horario de crisis, si no como el resultado de las épocas en la vida de las personas, cuando tienen lugar eventos importantes. De tal modo, este modelo tiene en cuenta una

variación más individual. Según este punto de vista, si los eventos de la vida ocurren como se espera, el desarrollo sigue su curso suavemente; si no, se puede producir estrés, y afectar así el desarrollo”. (Fernández, 2015).

No obstante, su patrón de conducta adquirido y desarrollado en esta etapa, definen la estructura de personalidad a la cual el individuo va a pertenecer, siendo capaz de mejorar ciertos comportamientos, pero sin existir un cambio total de su personalidad.

- **Adulthood Media:**

Fernández N. (2015) refiere que “Es la etapa meseta de la vida, comprendida entre los 40 y los 65 años de edad, en la que se espera un mayor asentamiento y cierto enlentecimiento del ritmo, a pesar de que sigue siendo un instante de gran productividad y experiencia, cuyo fin conduce al cese de la vida productiva y la vejez”.

Desarrollo físico: Funcionamiento sensorial y motor

“A medida que los cristalinios del ojo se vuelven menos elásticos con la edad, su foco no se ajusta tan fácilmente, en consecuencia, mucha gente desarrolla presbicia – hipermetropía asociada a la vejez – y necesita anteojos para leer. También se experimenta una leve pérdida en la nitidez de la visión y

necesitan cerca de un tercio más de luminosidad para compensar la pérdida de luz que llega a la retina. La miopía, sin embargo, tiende a nivelarse en estos años. Hay también una pérdida gradual de la audición, especialmente en lo que respecta a los sonidos en las frecuencias más altas, cuya condición es conocida como presbiacusia. Después de los 55 años, la pérdida de la audición es mayor para los hombres que para las mujeres, la mayor parte de la pérdida de la audición durante estos años no es percibida, puesto que está limitada a los niveles de sonido que son poco importantes para el comportamiento cotidiano. La sensibilidad del sentido del gusto empieza a disminuir alrededor de los 50 años, particularmente la habilidad de discriminar “los matices más finos del gusto”, los alimentos pueden ser muy sabrosos a un joven y pueden parecer insípidos a una persona de edad intermedia, a menos que se le agreguen condimentos. La sensibilidad al olfato parece sostenerse bien, es uno de los últimos sentidos que se disminuye”. (Fernández, 2015).

Salud: Problemas de la salud y causas de muerte

“Las enfermedades más comunes de la edad media son el asma, la bronquitis, la diabetes, los desórdenes nerviosos y mentales (sobre todo irritación o depresión), la artritis, el reumatismo, los deterioros de la vista y el oído, y el mal funcionamiento o las enfermedades de los sistemas circulatorio, digestivo y genitourinario. Estas enfermedades, sin embargo, no necesariamente avanzan en

la edad intermedia. Un importante problema de salud en la edad intermedia es la presión sanguínea alta, también conocida como hipertensión. Este desorden, que es peligroso porque a menudo predispone a la gente a los ataques del corazón, afecta a 1 de cada 5 adultos. Actualmente, cuando la gente tiende a vivir más, la muerte en la edad intermedia parece prematura, pero no tan inesperada como en la infancia o en la edad adulta temprana. Ahora es más probable que la muerte provenga de causas naturales, que de accidente o violencia. Las tres principales causas que conducen a la mortalidad entre los 35 y los 54 años son el cáncer, los ataques al corazón y los accidentes; entre los 55 y los 64 años, del mismo modo las causas son el cáncer y las enfermedades del corazón”. (Fernández, 2015).

Desarrollo intelectual: Inteligencia y cognición

“Mientras la inteligencia fluida (habilidad de manejar nuevo material o situaciones) típicamente disminuye durante la edad adulta, la inteligencia cristalizada (habilidad para solucionar problemas con base en el procesamiento automático de información almacenada) a menudo se incrementa durante la edad intermedia. Por ejemplo, las habilidades verbales ascienden, especialmente entre la gente que utiliza sus capacidades intelectuales regularmente, bien sea en el trabajo o a través de la lectura u otro ejercicio mental. Los adultos están usualmente más preocupados en cómo utilizar en conocimiento para propósitos prácticos que en adquirir conocimiento y habilidades para su propio bien, usan

sus habilidades intelectuales para solucionar problemas de la vida real asociados con la familia, negocios o responsabilidades sociales”. (Fernández, 2015).

La prospectiva y la creatividad en apoyo al mantenimiento de estilo de vida

“La prospectiva, en forma sencilla, es la mirada hacia el futuro; no sólo en términos idealistas, si no como la probabilidad – controlada – de los acontecimientos que se presentarán como producto de la propia intervención del individuo. ¿Cómo podrá intervenir el adulto en los acontecimientos futuros? Con la experiencia personal que los últimos años le han brindado, la información compilada a través de las instituciones educativas, el auto aprendizaje, la interacción con otras personas que tienen otro tipo de información y experiencia, el individuo cuenta con un equipo de herramientas que pueden ser aplicadas en términos más positivos; pero si todos los adultos cuentan con estas “herramientas”, ¿Por qué no todos los adultos mejoran su estilo de vida en la etapa intermedia?, y más aún, ¿Por qué un buen número de ellos sufren su última etapa? La creatividad viene aquí a señalarse como un principio fundamental para la generación de nuevas alternativas de acción. No se necesita ser un Albert Einstein o un Salvador Dalí para generar ideas revolucionarias en la ciencia o las artes. En nuestro contexto cotidiano, basta con aprovechar las experiencias de la vida diaria y romper con los estereotipos que la misma cultura nos ha impuesto, es buscar diferentes caminos para llegar al mismo fin. No todo el mundo ejerce

su creatividad o no todos lo aplican en forma prospectiva, se limitan a aplicar esquemas ya conocidos para resolver problemas que le vienen en el presente. Cada día es más común encontrar a jóvenes adultos hablando de prospectiva con este enfoque y es ya una realidad en personas y grandes instituciones la ejercitación combinada de esto y la creatividad, situación con la que cambian más fácilmente de estilo de vida. La continua reciprocidad de estos dos elementos parece apoyar el mantenimiento de los estilos de vida que convienen más a las personas, estableciéndose a su vez un equilibrio entre las posibilidades y las limitaciones”. (Fernández, 2015).

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El Nivel de Clima Laboral en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.

3.2. Hipótesis Específicas

- El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.
- El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.
- El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.
- El Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.
- El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Desfavorable.

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transversal.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116).

4.2. Población y muestra

La población y la muestra están conformadas por 25 integrantes del personal que labora en la I.E. José María Esciva de Balaguer del AA. HH. Talarita, Castilla - Piura 2017.

4.3. Definición y Operacionalización de las variables

Sonia Palma Carrillo (2004) señala que el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Autorrealización: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Palma, 2004).

Involucramiento Laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización (Palma, 2004).

Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (Palma, 2004).

Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia, y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma (Palma, 2004).

Condiciones Laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2004).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Técnica
C	Autorrealización	Oportunidad de progreso	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO	C
L		Interés en el éxito del empleado			U
I		Participación de los objetivos			E
M		Valoración por los desempeños			S
A		Reconocimiento por el jefe de área			T
		Desarrollo del personal			I
		Existe capacitación			O
O		Existe reconocimiento por los logros			
R	Involucramiento	Compromiso con la organización	2, 7, 12, 17,		N

G A N I Z A C I O N A L	Laboral	Niveles de logro en el trabajo	22, 27, 32,		A R I O
		Se considera factor clave	37, 42, 47		
		Hacer las cosas cada día mejor			
		Tareas y/o actividades estimulantes			
		Los servicios son motivo de orgullo			
		Definición de: visión, misión y valores			
		Calidad de vida laboral			
	Supervisión	Existen niveles de logro en el trabajo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48		
		Responsabilidades definidas			
		Métodos o planes establecidos			
		Sistema de seguimiento y control			
		Guía de trabajo			
		Objetivos definidos			
		Evaluación del trabajo			
	Comunicación	Existe un trato justo	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		
		Apoyo para superar los obstáculos			
		Métodos de trabajo			
		Preparación para realizar el trabajo			
		Interacción con la jerarquía			
		Se promueve la comunicación interna			
	Condiciones Laborales	Colaboración entre las diversas áreas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		
		Acceso de información			
		Fluidez de información			
		Relación armoniosa con los grupos			
Canales de comunicación					
Trabajo adecuadamente					
Administración de los recursos					
Remuneración atractiva					
Relación de los objetivos con la visión					
Existe tecnología en el trabajo					
Remuneración acorde al desempeño					

Fuente: "Escala de Clima Laboral (CL - SPC)" de S. Palma, 1999.

Categoría Diagnóstica de Clima Laboral

Categoría	Factores	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

4.4. Técnicas e instrumentos

4.4.1. Técnica: Encuesta

4.4.2. Instrumento: Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo

Ficha Técnica

- ❖ **Nombre de la Escala:** Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo
- ❖ **Administración:** Individual o colectiva Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente
- ❖ **Aplicación:** Individual – Colectivo

- ❖ **Significación:** Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- ❖ **Tipificación:** Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, por jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra Peruana: Lima Metropolitana).
- ❖ **Descripción:** La Escala de Clima Laboral “CL-SPC” (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal (1), Involucramiento con la tarea asignada (2), Supervisión que recibe (3), Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros (4) y Condiciones laborales que facilitan su tarea (5). Cabe decir que para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo.
- ❖ **Validez y Confiabilidad:** Correlaciones positivas significativas al 0,05 entre los 5 factores del Clima Laboral.

En la etapa de ajuste final de la Escala CL – SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 97 y 90

respectivamente; lo que refiere una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

4.5. Plan de análisis

El procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa informático de “Escala de Clima Laboral (CL – SPC)” en Microsoft Excel 2010. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia relativas y porcentuales.

4.6. Matriz de consistencia

Nivel del Clima Laboral en el personal de Secundaria de la Institución Educativa
José María Escrivá de Balaguer del AA.HH. Talarita, Castilla - Piura 2017

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. José María Escrivá de	Clima Laboral	Nivel de Clima Laboral	Objetivo general Determinar el Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E. “José María Escrivá de	Hipótesis general El Nivel de Clima Laboral en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”,	Tipo de investigación Cuantitativo Nivel Descriptivo	Encuesta

Balaguer, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017?			Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.	AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.	Diseño No experimental de corte transversal	Instrumento Escala Clima Laboral CL – SPC
		Factor Realización Personal	Objetivos específicos Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.	Hipótesis específicas El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.	Población Personal de la I.E. José María Escriva de Balaguer del AA. HH. Talarita, Castilla - Piura 2017.	
			Determinar el Nivel de Clima Laboral en el	El Nivel de Clima Laboral en el Factor de	Muestra 25 integrantes del personal de la I.E. José María Escriva de Balaguer del AA. HH. Talarita,	

		Factor Involucramiento Laboral	Factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.	Involucramiento Laboral en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.	Castilla - Piura 2017.	
		Factor Supervisión del Personal	Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.	El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.		

		Factor Comunicación del Personal	Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el personal de la I.E. “José María Escrive de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.	El Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escrive de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.		
		Factor Condiciones Laborales	Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E. “José María Escrive de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura,	El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el personal de Secundaria de la I.E. “José María Escrive de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura,		

			2017.	2017, es Desfavorable.		
--	--	--	-------	---------------------------	--	--

4.7. Principios éticos

Se procedió a realizar la investigación tras la aceptación del consentimiento informado y expreso, el cual fue emitido mediante una solicitud otorgada a la directora del centro educativo, con el compromiso de protección a las personas, al mantener sus datos en confidencialidad y anonimato, a su vez, siendo un aporte en beneficencia mas no de maleficencia para la institución, puesto que les permitirá la mejora de ciertos aspectos para el buen desenvolvimiento y desarrollo de su personal, todo ello con total justicia, pues el trato hacia cada uno de los evaluados es equitativo y con total respeto, tan igual como la importancia de plasmar la integridad científica, sin alterar o adulterar cualquier dato que pueda influir en la validez científica y utilidad social.

V. RESULTADOS

5.1.RESULTADOS

TABLA I

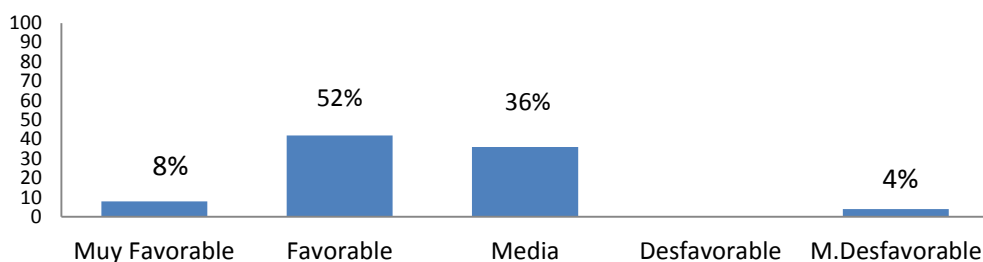
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	2	8%
Favorable	13	52%
Media	9	36%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 1

Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla I y la figura 1 se observa que el 8% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 52% Favorable, 36% Media y el 4% restante en una categoría Muy Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

TABLA II

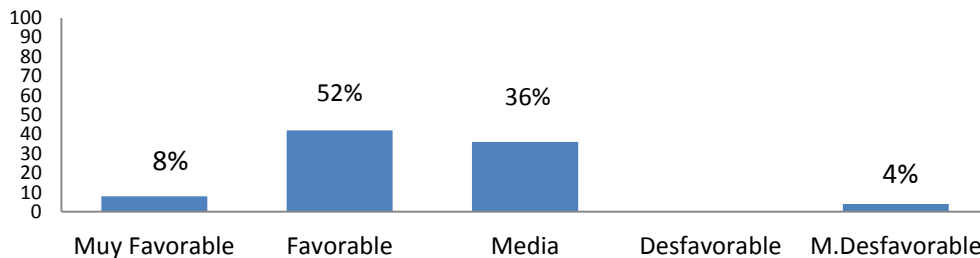
Nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal, en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	2	8%
Favorable	13	52%
Media	9	36%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 2

Nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal, en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla II y la figura 2 se observa que el 8% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 52% Favorable, 36% Media y el 4% restante en una categoría Muy Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

TABLA III

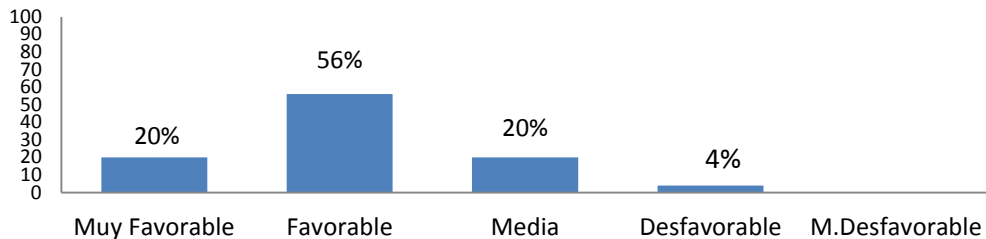
Nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	5	20%
Favorable	14	56%
Media	5	20%
Desfavorable	1	4%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 3

Nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla III y la figura 3 se observa que el 20% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 56% Favorable, 20% Media y el 4% restante en una categoría Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

TABLA IV

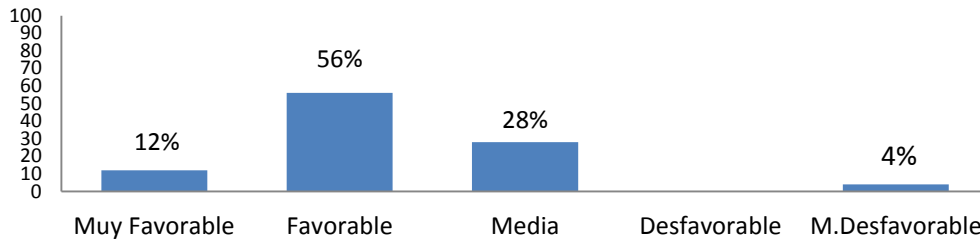
Nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	3	12%
Favorable	14	56%
Media	7	28%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 4

Nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla IV y la figura 4 se observa que el 12% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 56% Favorable, 28% Media y el 4% restante en una categoría Muy Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión del Personal en el Personal de la I.E. “José María Escriba de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

TABLA V

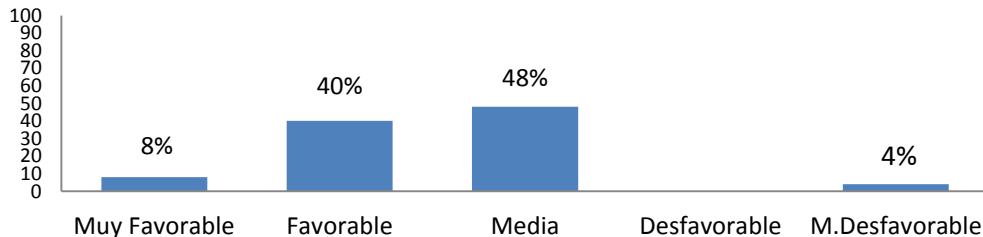
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	2	8%
Favorable	10	40%
Media	12	48%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 5

Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla V y la figura 5 se observa que el 8% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 40% Favorable, 48% Media y el 4% restante en una categoría Muy Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

TABLA VI

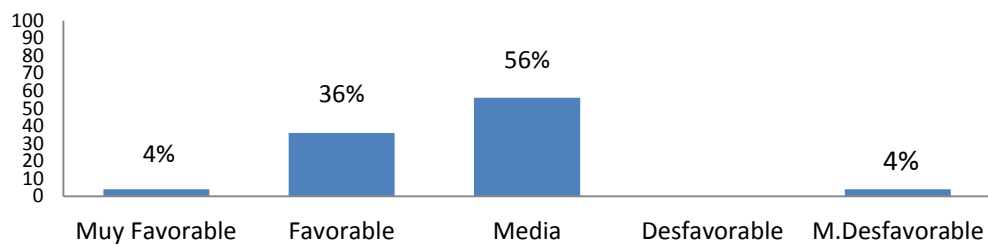
Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	1	4%
Favorable	9	36%
Media	14	56%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

FIGURA 6

Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017



FUENTE: *Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)*

DESCRIPCIÓN

En la tabla VI y la figura 6 se observa que el 4% del personal se ubica en una categoría Muy Favorable, el 36% Favorable, 56% Media y el 4% restante en una categoría Muy Desfavorable, del nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E. “José María Escriva de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

5.2.ANÁLISIS DE RESULTADOS

El nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

Basándonos en lo expuesto por Sonia Palma (2004) esto nos indica que “existen oportunidades de progresar en la Institución, desarrollo personal, capacitación, se valoran los altos niveles de desempeño, se permite cumplir con sus objetivos y responsabilidad, el compromiso con la Institución se da en su totalidad, a su vez, la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las actividad asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la actividad”. Esto indica que dentro de la I.E ya antes mencionada existe un clima laboral Favorable, el cual difiere con la investigación de Zelada J. (2015) cuyo resultado obtenido fue de una categoría Media.

En cuanto al nivel del Clima Laboral en el factor Realización Personal se evidencia que se ubica en una categoría Favorable.

Según lo manifestado por Sonia Palma (2004) esto nos indica que “el personal considera que existen oportunidades de progresar en la Institución, se valoran los altos niveles de desempeño, el compromiso con el éxito de la I.E. se da en su totalidad brindándose capacitaciones”. Lo cual indica que dentro de la I.E. ya antes mencionada existen oportunidades de progresar teniendo en cuenta que es un proceso continuo de auto

mejoramiento, donde las personas van desarrollando una serie de habilidades y conocimientos para sentir una profunda satisfacción en lo que hacen.

Así mismo, O. Donnell (2004) reafirma que se adecuan las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción que el individuo tiene de como el trabajador es un medio adecuado para su desarrollo. Lo que indica que guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

El nivel del Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral se observa que se ubica en categoría Favorable.

Sonia Palma (2004) nos refiere que “existen oportunidades de progresar en la Institución, asegurando sus niveles de logro en el trabajo por medio del trabajador, cada empleado considerándose factor clave para el éxito de la organización así también que existe un adecuado compromiso con el éxito de la I.E se da en su totalidad”. Lo cual indica que dentro de la I.E se da el involucramiento de los colaboradores en decisiones que atañen a la organización se refiere a escuchar la voz del colaborador y hacerlo participe de la mejora del ambiente laboral o del propio trabajo.

Litwin y Stinger (1978) lo reafirman mencionando que “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de cooperación”, es decir que al lograr el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores, se alcanza un mayor disfrute frente a la tarea. Lo que indica que guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada

en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

El nivel del Clima Laboral en el factor Supervisión se observa que se ubica en categoría Favorable.

Así como lo menciona Sonia Palma (2004) “el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se le presentan, mejorando así en la organización continuamente los métodos de trabajo, las responsabilidades de cada puesto del personal están claramente definidas, existiendo normas que son procedimientos como guías del trabajo”. Lo cual indica que dentro de la I.E ya antes mencionada la supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad con el fin de ir mejorando dentro de la organización.

Y Van Kessel (2000) lo reafirma al manifestar que “la supervisión ayuda a los empleados de una organización aprender su propia experiencia durante la realización de sus tareas profesionales, con el fin de que realice mejor sus labores profesionales”. Lo que indica que la hipótesis planteada no guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del Clima Laboral en el factor Comunicación ante ello se evidencia que se ubica en una categoría Media.

Para Sonia Palma (2004) esto quiere decir que “no se cuenta con acceso necesario para cumplir con el trabajo, en el puesto de cada trabajador la información no fluye

adecuadamente, en los grupos de trabajos no existe una relación armoniosa, no existen suficientes canales, pero que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas”. Lo cual indica que dentro de la I.E ya antes mencionada existe una buena comunicación entre el personal en cuanto a la emisión y recepción de mensaje dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la I.E.

Werther y Davis (1996), lo reafirman al señalar que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. Lo que indica que guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

Y por último, el nivel del Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales se observa que se ubica es una categoría Media.

Así pues, Sonia Palma (2004) refiere que “entre compañeros de trabajo no cooperan entre sí, los objetivos del trabajo no son retadores, los trabajadores no tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades, el grupo de trabajo no funciona como equipo bien integrado”. Lo que indica que dentro de la I.E ya antes mencionada no cooperan entre sí y además que no mantienen cada trabajador una responsabilidad lo cual beneficiaría para el progreso de la I.E. Y Rodellar (2006), lo reafirma al manifestar que “las condiciones laborales como las modalidades de la prestación laboral, son el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral”.

Lo que indica que la hipótesis planteada no guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017.

5.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

SE ACEPTA:

El Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Favorable.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.

SE RECHAZA:

El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Media.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017, es Desfavorable.

VI. CONCLUSIONES

El nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

El nivel de Clima Laboral en el factor Realización Personal en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

El nivel de Clima Laboral en el factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

El nivel de Clima Laboral en el factor Supervisión en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

El nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Media.

El nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E. “José María Escrivá de Balaguer”, AA.HH. Talarita, Castilla – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Media.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

Reclutar a un profesional de Psicología que les permita plantear proyectos y programas en base a los factores que forman parte del Clima Laboral, principalmente en los factores que se obtuvo como resultado una categoría Media.

Diseñar programas sobre “comunicación asertiva” para fomentar y promover dicho tema de forma dinámica, activa e innovadora.

Esquematizar programas sobre “trabajo en equipo”, siendo evaluado mensualmente para corroborar si el conocimiento teórico se lleva a la práctica.

Incluir talleres y charlas sobre “Autorrealización” y “Clima Organizacional Participativo” dentro del siguiente plan estratégico anual, para mantener y fortalecer el nivel de Clima Laboral Favorable en los factores de Realización Personal e Involucramiento Laboral.

Gestionar el mantenimiento de infraestructura de los salones dentro del “presupuesto de mantenimiento anual 2020”.

Realizar una evaluación anual de Clima Organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta A., Fernández N. y Mollón M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería / Alberto Jorge Acosta, Nuria Fernández, Marta Mollón*. Madrid, España: Pearson Educación
- Alpizar, W. (2005). Hacia la construcción del concepto integral de adultez. *Revista enfermería actual en Costa Rica*, 10(5) Recuperado de: <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/viewFile/10704/10096>
- Barriga R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bonilla K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al Clima Organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014*. Tesis para optar grado académico de Maestría en Educación con Gestión Educativa. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Brow W. y Moberg D (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiang M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Corredor A. et al. (2016). *PYMES: Gestión y Clima Organizacional*. (1ª ed.). Barranquilla, Colombia: Sello Editorial Coruniamericana
- Dessler G. (1993). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Díaz R. y Fernández D. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Docente*. Tesis para optar el grado académico de bachiller en Educación. Loreto, Perú: Universidad Científica del Perú – UCP.
- Edel N., García S. y Gúzman C. (2007). *Clima y compromiso organizacional, una investigación*. Volumen II. Registro en la Biblioteca Nacional de España número (08), 9869.
- Elías F. (2015). *El Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones Piuranos S.A.C. – 2015*. Tesis para optar el título de Licenciada en Ciencias Administrativas. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Enciclopedia de Características (2017). "Adultez". Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/adultez/>

- Fernández T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Flores F. (2015). *Características del Clima Institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de Secundaria de la Institución Educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa El Salvador – 2013*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Furnham A. (2001). Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. (1ª ed.) México: Universidad Iberoamericana.
- Gamarra H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tesis para optar el grado de magíster con mención en gestión de la Educación. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García G. y Segura L. (2014). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en gestión e innovación educativa. Huari, Perú: Universidad Católica Sapientiae.

- García M. (2009). *Sociología Fenomenológica y Comunicología Histórica. La Sociología Fenomenológica y sus aportaciones al pensamiento en comunicación.* (1ª ed.) Madrid, España: Universidad Complutense.
- Goncalvez A. (2000) *Fundamentos del clima organizacional.* Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). Hampton:R. David (1989), 2000.
- Gonzáles S. y Figueroa H. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial El Carmen – Colombia, 2016.* Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Pedagogía. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener Escuela de Postgrado.
- Hodgetts, R. y Altman S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones.* (6ª ed). México:Interamericana S.A. de CV.
- Huamán T. y Paniagua M. (2014). *Clima Organizacional y desempeño laboral en docentes de la I. E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate – Lima 2014.* Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación. Lima, Perú: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo.
- Lewin K. (1936). *Psychology of Success and Failure: Journal of Counseling & Development, 14(9), 926 – 930.*
- Litwin G. y Stringer A. (1978). *Motivation and organizational climate.* Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

- López J. (2017). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. Tesis para optar Maestría en Educación mención en Teorías y Gestión Educativa. Lima, Perú: Universidad de Piura.
- Medina A. (2017). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis para obtención el título de Magíster en desarrollo del talento humano. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Méndez C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Narea N. y Páez M. (2015). *El Clima Organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela Vesperina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Tesis para la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Nelson B. (2005). *1001 Formas de Motivar a los empleados*. (1ª ed.) Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- O Donnell G. (2004). Accountability horizontal: la institucionalización legal de la desconfianza política *Revista Española de Ciencia Política*, 1 (11), 11 – 31.
- Palomino M. y Peña R. (2016). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast*

LTDA. Trabajo de grado para optar al título profesional de Administradores de Empresas. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.

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 para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Polanco L. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis de maestría. Tegucigalpa, Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Quiñonez C. y Peralta M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.

Rodellar, A. (1999). Seguridad e higiene en el trabajo. Colombia: Alfaomega.

Robbins S. (2005). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (7ma ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamerica.

- Rodríguez N. (2004). El Clima Escolar. Revista digital "Investigación y Educación", 3(7), 1-12.
- Toro F. y Sanín A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional*. Madrid, España: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional
- Van Kessel C y Hartley C. (2000). Agricultural Management of Grain Legumes: Has It Led to An Increased in Nitrogen Fixation? *Field Crop Research*, 65, 165-181.
- Werther W. y Davis K. (1996). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. (6ª ed.) México: Mc Graw Hill.
- Zans A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Tesis de grado para optar al título de Máster en Gerencia Empresarial. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Zelada J. (2015). *Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura – 2105*. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Administrativas. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.

ANEXOS

Instrumento

ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

Datos Personales:

Apellidos y Nombres: Edad: Cargo:

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: Fecha:

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la organización.					

3. El superior 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 empleados.					
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 de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir 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 sus responsabilidades.					
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 de 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 facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Inst. Educ. José María Escrivá de	
N° REG	079
FECHA	08-06-2017
HORA	12:40
FIRMA	<i>[Signature]</i>

Piura, 08 de Junio de 2017



Señora: Margot Silva Manrique

Directora de la I. E. José María Escrivá de Balaguer

Presente.-

Asunto: Solicitud de permiso para desarrollar proyecto de tesis

Me dirijo a usted en mi condición de estudiante cursante de VIII Ciclo de Psicología de la prestigiosa Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Uladech – sede Piura), para brindarle mi más cordial saludo, asimismo, solicitarle permiso para la ejecución de mi tesis referente al estrés laboral en el personal de su institución, en el presente año, para lo cual solicito permiso para el inicio de mi labor mediante la aplicación de un instrumento para consolidar mi investigación, manteniendo un compromiso de entregarle de manera formal todos los resultados obtenidos en un informe muy bien estructurado, al haber finalizado toda la evaluación y elaboración del formato.

Por lo expuesto, espero su apoyo, siendo una actividad de carácter urgente espero este documento reciba la atención adecuada, agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas.

[Handwritten signature]

Firma

Alumno: Ayala Farfán Johan
7131 8227

FE. JOSEMANA ESCRIVA DE BALAGUER
[Handwritten signature]
M^{te} Margot Silva Manrique
DIRECTORA

Firma

Encargada: Margot Silva Manrique

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA
[Handwritten signature]
M^g. Ps. Susana Velásquez Temoche
COORDINADOR ACADEMIA