



---

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 FEDERICO HELGUERO SEMINARIO DEL AA. HH  
LOS ALGARROBOS – PIURA 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**AUTOR:**

BACH. OSCAR ALFREDO PINGLO SOSA

**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*

*Agradecer a Dios por permitirme vivir hasta este día, haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino, a mi Madre, por su apoyo incondicional, por la motivación y energía dada durante todo este proceso de aprendizaje, también a al personal directivo de la institución educativa Federico Helguero Seminario, por haber permitido realizar mi investigación en sus instalaciones y hacer posible esta investigación, también agradecer al personal que me facilitaron material e información.*

## *Dedicatoria*

*Dedico esta investigación hecha con mucho es fuerza a mi madre y mi hermana por todo este tiempo de constante ayuda, también dedico a todos los que colaboraron para realizar esta investigación.*

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad determinar el “nivel de clima laboral en el personal de la I.E Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017”. El estudio es una investigación tipo cuantitativo nivel descriptivo – Transversal, en una población de 45 personas que laboran en la institución educativa Federico Helguero seminario, los datos fueron procesados a través de la escala de “Clima Laboral CL – SPC”. La misma que evalúa las siguientes dimensiones: Factor Realización Personal, Factor Involucramiento Laboral, Factor Supervisión, Factor Comunicación y Factor Condiciones laborales. Los resultados obtenidos permitieron determinar que el Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable, es decir el ambiente es adecuado para fortalecer su desempeño y relaciones interpersonales.

Palabras clave: Clima laboral, Adultez.

## ABSTRAC

The purpose of this research project is to determine the "level of work climate in the personnel of the I.E Federico Helguero Seminar of the AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017". The study is a quantitative descriptive level research - Transversal, in a population of 45 people who work in the educational institution Federico Helguero seminar, the data were processed through the scale of "Clima Labor CL - SPC". The same that evaluates the following dimensions: Personal Realization Factor, Labor Involvement Factor, Supervision Factor, Communication Factor and Factor Working conditions. The results obtained allowed to determine that the Labor Climate Level in the personnel of the I.E "Federico Helguero Seminario" of the AA. HH los Algarrobos - Piura 2017. It is favorable, that is, the environment is adequate to strengthen their performance and interpersonal relationships.

Keywords: Work climate, Adulthood.

## ÍNDICE DE CONTENIDO:

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS:.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS:.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	06
III. HIPÓTESIS.....	66
IV. METODOLOGÍA.....	67
4.1 Diseño.....	67
4.2 Población y muestra.....	67
4.3 Definición y Operacionalización.....	68
4.4 Técnicas e instrumentos.....	71
4.5 Plan de análisis.....	73
4.6 Matriz de consistencia.....	73
4.7 Principios éticos.....	74
V. RESULTADOS.....	75
5.1 Resultados.....	75
5.2 Análisis de los resultados.....	87
VI. CONCLUSIONES.....	93
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS.....	102

## ÍNDICE DE TABLAS:

TABLA I: Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	75
TABLA II: Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	77
TABLA III: Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	79
TABLA IV: Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	81
TABLA V: Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	83
TABLA VI: Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	85



## ÍNDICE DE FIGURAS:

FIGURA 01: Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	76
FIGURA 02: Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	78
FIGURA 03: Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	80
FIGURA 04: Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	82
FIGURA 05: Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	84
FIGURA 06: Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.....	86

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación pretende principalmente llegar a conocer de manera concreta y precisa el nivel del clima laboral que presenta la I.E Federico Helguero Seminario Del AA. HH Los Algarrobos – Piura, con el fin de lograr obtener un adecuado conocimiento acerca del mismo y la organización que en ella se establece, Asimismo, el tema ya mencionado es de suma importancia, ya que gracias a la investigación que se realizara podremos obtener una gran parte de datos acerca de la organización que se tiene en dicha institución involucrando los diferentes factores que deben tenerse en cuenta para alcanzar un proyecto bien estructurado y exitoso.

El lugar de trabajo es la condición humana y física en la que se produce el trabajo día a día. Impacta el cumplimiento del personal y de esta manera la rentabilidad y productividad. Estas observaciones reflejan la conexión entre las cualidades individuales y el ambiente de trabajo.

Una organización debe ser cumplida e incentivada con las personas para cumplir los objetivos de una organización. El lugar de trabajo que existe dentro de una organización se controla regularmente por el tipo de administración, los problemas relacionales de los trabajadores y los cambios dentro de la asociación.

Según, Rodríguez (2001) caracteriza ambiente de trabajo como "los reconocimientos compartidos por los individuos de una asociación con respecto al trabajo, la condición física en la que ocurre, las conexiones relacionales que ocurren

a su alrededor y las diferentes direcciones formales que influyen en tal trabajo". Con los significados pasados del lugar de trabajo, podemos ver que los creadores no varían en la idea, sin embargo, a pesar de lo que se podría esperar mejorarla.

En nuestro país, el ministerio de Educación y Salud en el presente año ha puesto en marcha un plan piloto para el mejoramiento del Clima Organizacional en las instituciones educativas y prevenir el estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de Lima y Callao, con el objetivo de fortalecer la salud emocional de los trabajadores de una institución.

Desde el enfoque local, los problemas de clima laboral abarcan múltiples y amplios factores, como las prácticas docentes, logros educativos, la escasa participación del personal en la toma de decisiones, infraestructura, calidad de la gestión; es en ese sentido que debemos reconocer que el clima laboral en que se desenvuelven las instituciones educativas, es uno de los factores relevantes.

Tal como se realizó en La institución educativa Federico Helguero Seminario, la cual cuenta con el nivel primario y secundario; y se encuentra ubicada Mz. Ñ Lote 1 Etapa I del AA. HH Los Algarrobos, ubicado en la provincia y distrito de Piura. Cuyo número de Abigeo es 200101; perteneciente al área urbana, dentro de la categoría escolarizado, es además pública de gestión directa y su promotor es público – sector educación.

Y que debido a la situación descrita anteriormente, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017?

Por ello y para responder a la interrogante planteada, esta investigación tiene como objetivo general:

- Determinar el nivel de clima laboral en el personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.

Además de cinco objetivos específicos, tales como:

- Determinar el nivel de clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.
- Determinar el nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.
- Determinar el nivel de clima laboral en el factor Supervisión del personal de la Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.
- Determinar el nivel de clima laboral en el factor Comunicación del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.
- Determinar el nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales del personal de la Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.

Por otro lado la presente investigación encuentra su justificación en el efecto positivo al campo de la ciencia en el área de psicología, ya que permitirá poder adquirir mayores conocimientos sobre investigaciones realizadas sobre clima laboral dentro de instituciones educativas nacionales, así mismo contribuirá a propuestas de mejora por parte de gobiernos locales, pues de esta manera evidenciaran la problemática existente y se puedan aplicar estrategias de mejora,

Es importante mencionar también que dentro de los beneficiarios se encuentra la I.E Federico Helguero Seminario ubicada en la Mz. Ñ Lote 1 Etapa I del AA. HH Los Algarrobos, al igual que el personal que labora dentro de dicha institución, pues se informarán sobre los factores relacionados con el clima laboral. Así mismo dicha investigación también beneficiara a todos los estudiantes de psicología y otras escuelas, ya que se obtendrán conocimientos sobre el clima laboral en instituciones educativas, así también el beneficio será para los futuros estudiantes de la escuela de psicología que deseen investigar sobre el tema ya mencionado, recopilándolo como antecedente y aporte a sus investigaciones.

Para esta investigación se empleó la metodología de tipo cuantitativo nivel descriptivo – Transversal, en una población de 50 personas que laboran en la institución educativa Federico Helguero seminario, los datos fueron procesados a través de la escala de “Clima Laboral CL – SPC”. La misma que evalúa las siguientes dimensiones: Factor Realización Personal, Factor Involucramiento Laboral, Factor Supervisión, Factor Comunicación y Factor Condiciones laborales. Los resultados obtenidos permitieron determinar que el Nivel de Clima laboral en

el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable, es decir el ambiente es adecuado para fortalecer su desempeño y relaciones interpersonales.

Finalmente la presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera: en el Capítulo I, se encuentra la Introducción, describiendo el problema objetivos y justificación; así mismo en el Capítulo II, Revisión de la Literatura; se encuentra los antecedentes, bases teóricas; en el capítulo III, se encuentran las Hipótesis, en el capítulos IV se encuentra la Metodología, diseño, población y muestra, definición y operacionalización, técnica e instrumento, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos; en el capítulo V, tenemos los resultados, análisis de resultados; en el capítulo VI, encontramos las conclusiones. Y finalmente se concluye aspectos con complementarios, referencias bibliográficas y anexos.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A. Internacionales**

Contreras, S. (2015) "Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior". El clima organizacional día con día cobra importancia, ya que a través de diversos estudios se ha determinado que el mismo influye de forma positiva o negativa en la productividad y/o en el servicio que presta una empresa, es por ello que las instituciones de educación superior no pueden dejar de lado el impacto del ambiente laboral en el servicio que prestan los colaboradores a sus usuarios. Para el presente estudio, tuvo como objetivo medir el clima organizacional de una institución de educación superior y proponer un plan de mejora que permita alcanzar los objetivos estratégicos de la misma, La población estuvo constituida por 649 colaboradores de la nómina administrativa, de los cuales 335 son mujeres y 314 son hombres, con rango de edad de 18 a 50 años, estado civil 286 casados y 363 solteros, con permanencia en la institución entre 1 a más de 5 años, con nivel de escolaridad de diversificado a maestría, La investigación que se realizó fue de tipo descriptiva, Para obtener la información se aplicó el cuestionario Clima – E, basado en la teoría de Blake y Mouton, el cual consta de cuarenta elementos, consistente en frases cortas que describen comportamientos. Se concluyó que el clima organizacional en general es saludable sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera

y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve.

Villalba, L. (2015) “Propuesta de mejora del clima organizacional para una institución educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente”. El presente trabajo, cuyo objetivo fue Diseñar un plan para el mejoramiento del clima organizacional en la Institución Educativa Normal Superior del Municipio de Pasca – Cundinamarca, La población sobre la cual se realiza la presente investigación es: la totalidad de los educadores de la Institución educativa Normal Superior del Municipio de Pasca, esto es un total de 57 maestros y maestras, Este proyecto investigativo es de tipo cualitativo, el diseño fue cuasi-experimental, por otro lado dicha investigación fue de nivel descriptivo. De los instrumentos utilizados por la investigación, para el desarrollo metodológico del presente proyecto: fue la encuesta. Según Francisco Alvira Martin (2004), A partir de la aplicación de encuestas al interior de la comunidad educativa de la Institución Educativa Normal Superior del municipio de Pasca, fue posible establecer un diagnóstico a partir del cual se concluye, principalmente, que aunque en poca disposición los docentes tienen una buena percepción del lugar en el que trabajan, de la gestión de la directivas, de los canales de participación y de aspectos como el compañerismo, la solidaridad, el respeto y la autonomía, que en conjunto no les ha llevado a manifestar sentimientos de orgullo hacia la institución, es necesario fortalecer y potenciar un conjunto de variables



relacionadas al clima organizacional, con el fin de que los trabajadores se sientan más cómodos y satisfechos, y que de tal manera puedan tener un mejor rendimiento y calidad en sus labores.

Luengo, Y. (2015) “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Likert con alternativas de respuestas, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fue validado por cinco

(05) expertos y sometido a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. Asimismo se realizó el análisis de los resultados, calculando medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,726 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. Los resultados

arrojaron que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral.

## B. Nacionales

Medina, N. (2017). “Nivel del clima laboral en el personal administrativo de la “Universidad San Pedro” de Chimbote”. El Tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, el instrumento utilizado, fue la Escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, la población estuvo conformada por 369 y una muestra de 189 personal administrativo. El 36,0% presentan un nivel favorable de clima laboral, en autorrealización se el 38,1% muestran un nivel medio, en involucramiento el 41,3% es favorable, en supervisión el 33,3% en un nivel favorable, en comunicación el 36,5% en el nivel desfavorable y en condición laboral el 40,7% en un nivel medio. También se reportan resultados según edad, sexo, tiempo de servicio, y según condición laboral (nombrado y contratado).

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”. Los problemas que presenta la educación en nuestro país actualmente son muchos, pero hay algunos que requieren una

mayor atención por parte de los directores o personas de mayor jerarquía en las Instituciones Educativas. Hablar de un buen Desempeño Laboral por parte de los docentes, es hablar también del Clima Organizacional que se viva en las Instituciones Educativas, es decir, la plana docente trabajará adecuadamente siempre y cuando la organización se preocupe por el bienestar de ellos mismos, dándoles un buen trato, y además le permita desarrollar ventajas de crecimiento tanto personal como profesional. El presente trabajo, en el cual el objetivo de la investigación consistió en saber si existía relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Plana docente del Consorcio Educativo "TALENTOS"- Chiclayo, la población estará conformada por toda la Plana Docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, el cual asciende a 25 personas distribuidas en los distritos grados de instrucción (Inicial y Primaria), En el caso de la muestra, al ser una población analizable, es la misma que la población, en decir, la muestra en esta investigación fue de 25 personas distribuidas en los distintos grados de instrucción (Inicial y Primaria), El tipo de estudio que tiene la presente investigación es el Cuantitativo, El diseño de la investigación es descriptivo, dentro de los instrumentos utilizados se empleó el método de la encuesta con la escala de Likert, La investigación realizada demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización.

Chávez, E. & Ponce, W. (2015) “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa pública secundaria de Menores “san marcos”, provincia de san marcos, en el año 2015”. La presente investigación tuvo como propósito fundamental establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Institución Educativa Pública Secundaria de Menores “San Marcos”, de la provincia de San Marcos, 2015. La presente investigación es un estudio descriptivo – correlacional. La población y muestra estuvo conformada por los 60 trabajadores (directivos, docentes y personal administrativo) de la Institución Educativa “ San Marcos”, a quienes se les aplicó cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral respectivamente, previamente validados a través del Alpha de Cronbach, con una fiabilidad de 0,811 respecto a Clima Organizacional y 0,867 referente a Satisfacción laboral, además también se realizó la validación por un profesional experto en investigación. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.420, siendo la correlación significativa al nivel 0.01. Además, observamos que el personal tiene un alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor educativa. Así como también, predomina el conocimiento de la estructura organizativa de la institución en estudio. También se pudo observar que la percepción de realizar algo valioso para la sociedad es compartida casi por todo el personal y que su participación

en la determinación de objetivos institucionales es alta. Sin embargo, la percepción de un clima organizacional agradable no es compartida por todo el personal así como también el bajo reconocimiento de sus superiores por su desempeño laboral. Finalmente, en función de los resultados presentados se formularon recomendaciones orientadas a mejorar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la institución en estudio.

### C. Locales

Albañil, A. (2015) “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”. El presente estudio realizado tuvo como finalidad Describir las dimensiones y factores que inciden en el clima de trabajo que se vive en la I.E Enrique López Albújar de Piura, la presente investigación cuyo estudio fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo, así mismo para dicha investigación se considera como muestra la población de docentes descrita anteriormente, haciendo la observación que de los 67 miembros de la población se ha aplicado el cuestionario a 60 y devolvieron la encuesta 58 de ello, es por ello que Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el

funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo.

Bonilla, K. (2014) “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la universidad nacional de Piura 2014”. La presente investigación tuvo como objetivo Diagnosticar el Clima Organizacional percibido por los docentes de la de La Escuela Tecnológica De La Universidad Nacional De Piura, La presente investigación es Cuantitativa, El diseño de la presente investigación, es de tipo encuesta, a través de un cuestionario estructurado y predeterminado, En la presente investigación se describe que la población de análisis es de 25 docentes, los cuales pertenecen al turno de mañana del Semestre Académico 2014-0 y enseñan a las carreras de Administración de Negocios, Contabilidad y Finanzas y Análisis de Sistemas. Todos los docentes encuestados tienen modalidad de Contrato por Locación de Servicios y el tiempo que llevan laborando máximo es desde hace 6 años, indistintamente con otros docentes que tienen menos tiempo laborando en la ETSUNP, por el cual se llegó a la conclusión de que el CO que se experimenta en la Etsunp se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo. Es decir son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación, y toma de decisiones).

Zapata, G. (2015) “Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización santa rosa de Sullana”. La satisfacción en el trabajo se viene estudiando desde muchos años atrás y en la actualidad, en el campo de la investigación predomina una gran expectativa e interés por estudiar y comprender este tema. La presente investigación tuvo como objetivo Identificar y analizar el nivel de satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización “Santa Rosa” de Sullana con respecto a su realización profesional y en las relaciones con los estudiantes, docentes, padres de familia y UGEL. El tipo de investigación es de metodología cuantitativa, se aplicó el diseño transversal en el estudio se aplicó el cuestionario de Caballero (2001), La población de directores de las instituciones educativas de la Urbanización “Santa Rosa” – Sullana, es de seis. La mayoría son varones; las edades están comprendidas entre los 50 y 61 años; todos ellos son casados; en cuanto a los años de servicio en la función directiva, cuatro tienen entre uno y dos años, mientras que dos, tienen entre 15 y 20 años; el tiempo de servicio magisterial oscila entre los 25 y 37 años; de los seis directores, uno es doctor, dos son magísteres, uno es licenciado, uno es bachiller y uno es profesor; la mayor parte accedió al cargo por concurso.

## 2.2.Bases Teóricas

### 2.2.1 Clima Laboral

#### A. Definiciones.

Según Palma, S. (2004); el clima laboral está definida como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea”.

Según Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en el área de la psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, se estudia desde estrategias internas y definido por varios autores, desde el aspecto psicológico, sociológico, administrativo hasta aplicarse en lo educativo.

El clima organizacional para Chiavenato (2009) está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por lo tanto, es positivo cuando da la satisfacción de las necesidades individuales y la



altura ética de los individuos, y ominoso cuando no es concebible satisfacer esas necesidades.

Según Mintzberg (1988), el Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, como la estructura social y organizacional, niveles de tecnología, procesos de decisión, identificación de necesidades de los miembros de la organización, entre otros. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en dicho medio ambiente, con motivación y entusiasmo o con desagrado o temor. El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral, en cuanto a las actividades desempeñadas, actitudes de las personas y sentimientos que puedan generar en cuanto a la satisfacción de la labor que desempeña.

Méndez (2006) alude a la atmósfera autoritaria como naturaleza de la asociación, creada y vista por la persona como lo indican las condiciones encontradas en su procedimiento de colaboración social y en la estructura jerárquica comunicada por factores (objetivos, inspiración, iniciativa, control, liderazgo básico, conexiones relacionales y participación) que guían sus convicciones, discernimiento, nivel de inversión y estado de ánimo; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución.

Gordon (1997), plantea el concepto de clima, remitiendo a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

Dolly (2007), afirma que el clima organizacional es "la naturaleza donde un hombre juega su trabajo día a día, el trato que un gerente puede tener con sus subordinados, la conexión entre el personal de la organización y los proveedores". La atmósfera autoritaria de una base instructiva debe ser amistosa, a la luz de las buenas relaciones entre el jefe y los educadores, y adicionalmente entre las personas del personal instructor. Además de establecer relaciones favorables con el resto de los miembros de la comunidad escolar. En este orden de ideas, el ambiente de trabajo escolar debe adaptarse a las necesidades de sus miembros, o dicho de otra forma, las condiciones laborales surgen de acuerdo a las interacciones que se produzcan entre los docentes, directivos y demás miembros del plantel, asimismo, en sus relaciones con los representantes y otros actores vinculados al proceso educativo.

Sudarsky, J. (1977), refiere que el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc. Se traducen a través

del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

## B. Importancia del clima Organizacional

Robbins y Coulter (2005), afirman que es importante diagnosticar el clima organizacional ya que el mismo incide en la productividad, ausentismo, niveles de rotación, sentido de pertenencia y en satisfacción la satisfacción laboral.

Por su parte Según Hunt (1993), el Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

De acuerdo a Brunet (1987), el Clima Organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias, que debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima. Por ello, la importancia de analizar y diagnosticar el clima de una organización.

A continuación se enumeran algunas razones.

- Permite evaluar los manantiales de contención, estrés o desilusión que se suman al avance de las disposiciones negativas hacia la asociación.

- Permite iniciar y gestionar un cambio que muestra al especialista los componentes particulares sobre los que debe coordinar sus intercesiones.
- Permite seguir el desarrollo de las organizaciones y prever los problemas que puedan surgir.

### C. Clases de Clima Organizacional.

Rousseau (1988), define cuatro tipos de clima organizacional:

- ❖ Clima Psicológico: es la manera en que cada empleado organiza su experiencia del ambiente, es decir la manera en que percibe el ambiente, por lo que las diferencias de personalidades influyen en la percepción de cada individuo, estas percepciones no tienden a coincidir con las de otras personas que se desempeñan en el mismo ambiente.
- ❖ Clima Agregado: este implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel jerárquico, estos se construyen con base en la pertenencia de los sujetos a alguna unidad que pueda ser identificable de la organización formal.
- ❖ Climas Colectivos: estos surgen del consenso del individuo con su entorno, dicho de otra manera, de cómo difiere su percepción del ambiente de los contextos del comportamiento.

- ❖ **Clima Organizacional:** puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales de la organización.

#### D. Objetivo de la medición del clima Organizacional.

Baguer (2005), afirma que el objetivo de la evaluación del clima organizacional es analizar puntos fuertes y débiles de la organización para realizar una planificación acertada que permita adquirir un clima favorable.

Por su parte Martínez (2002), coincide en que el objetivo del conocimiento del Clima laboral es obtener retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, adicionalmente, permite presentar cambios arreglados, tanto en las disposiciones como en la conducta de los individuos, como en la estructura jerárquica o en al menos uno de los subsistemas que lo componen. Para él, estos datos dependen del control de que la atmósfera de trabajo impacta la conducta de los individuos, a través de discernimientos equilibrados que canalizan la verdad y condicionan los niveles de inspiración del trabajo y la ejecución experta, entre otros.

## E. Características del clima Organizacional.

A pesar de que el clima organizacional es un factor no tangible el mismo puede ser sujeto de medición a través de la productividad y satisfacción de los trabajadores, Goncalves (1997), demuestra la interacción entre características personales y organizacionales, la cuales reflejan a través de las siguientes características:

- Cuando se señala el clima se refiere al ambiente en donde el empleado de una organización se desenvuelve; este puede ser interno o externo.
- Lo que determina el clima organizacional en una empresa es cómo el empleado percibe estos factores, y la aplicación de estos en su entorno.
- El estado del clima afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

Los factores de una organización, tanto internos como externos, determinan el clima organizacional de una empresa. Éstos afectan las motivaciones de los miembros de la entidad y su comportamiento, repercuten en la productividad, satisfacción, rotación de personal, adaptación a los cambios, entre otros. Sin embargo, el comportamiento de los colaboradores en una

empresa no es el resultado de los factores organizacionales existentes dentro de ella, sino depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos. Estas obedecen en buena medida a las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización (Chiavenato, 2000).

#### F. Elementos del clima organizacional.

García (2011), manifiesta que los siguientes elementos nos ayudan a entender el significado de Clima Organizacional.

- El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas cualidades se ven específicamente o de manera indirecta por los especialistas que trabajan en esa condición.
- El Clima Organizacional tiene repercusiones en la conducta laboral.
- El clima organizacional es una variable de intercesión que interviene entre los elementos del marco autoritativo y la conducta individual.
- Estas cualidades de la asociación generalmente son inmutables después de un tiempo, contrastando comenzar con una asociación y luego con la siguiente y comenzar con

un segmento y luego con el siguiente dentro de una organización similar.

- El Clima Organizacional, junto con las estructuras y cualidades de autoridad y las personas que lo crean, da forma a un marco relacionado excepcionalmente poderoso

#### G. Dimensiones Del Clima Organizacional Según Litwin y Stinger.

Litwin y Stinger, plantean que para explicar el clima de una empresa se debe tener en cuenta nueve dimensiones, las cuales se relacionan con ciertas propiedades de la organización, tales como:

**Estructura:** Representa el reconocimiento que los individuos de la asociación tienen sobre la medida de principios, estrategias, métodos y diferentes impedimentos que buscan en la mejora de su trabajo. El grado en que la asociación pone la acentuación en la organización, frente a la acentuación establecida en un lugar de trabajo libre, informal y desestructurado.

**Obligación (fortalecimiento):** Sentimiento de los individuos de la asociación sobre su autogobierno al decidir las elecciones identificadas con su trabajo. Es el grado en que la supervisión que obtienen es general y no delgada, es decir, el sentimiento funciona por sí mismo y no tiene el doble control de su trabajo.



Recompensa: Corresponde a la visión de los individuos de la amplitud de la recompensa obtenida por una vocación bien hecha. Es el grado en que la asociación utiliza el premio más que la disciplina.

Prueba: corresponde a la inclinación que los individuos de la asociación tienen sobre las dificultades que las fuerzas de trabajo. Es el grado en el que la asociación avanza el reconocimiento de riesgos computados para lograr los objetivos propuestos.

Conexiones: es la observación con respecto a los individuos de la organización sobre la presencia de un lugar de trabajo encantador y grandes relaciones sociales entre pares y entre gerentes y subordinados.

Participación: sentimiento de los individuos de la organización sobre la presencia de un alma de asistencia de los administradores y diferentes representantes de la reunión. La acentuación está en la ayuda común, tanto en niveles superiores como inferiores.

Modelos: Percepción de los individuos sobre la acentuación que las asociaciones ponen en las medidas de ejecución.

Enfrentamientos: sugiere cuánto reconocen las diferentes suposiciones los individuos de la asociación, los dos compañeros y los jefes, y no son reacios a enfrentar y solucionar los problemas cuando surgen.

Personalidad: sensación de tener un lugar con la asociación y ser un componente esencial y significativo en la reunión de trabajo. Cuando todo está dicho en hecho, es el sentimiento que imparte objetivos individuales a los de la asociación.

Interés y atmósfera de trabajo. Se podría decir que las vidas de las personas se componen de un número interminable de comunicaciones con otras personas y con asociaciones, en otras palabras, el "compañero de equipo", como se denomina en tiempos actuales, necesita de la participación para sentirse realizado y comprometido como la institución necesita de éste para lograr los objetivos y metas trazadas. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes, de allí que el clima de armonía en las instituciones se construye a partir de la participación consiente de sus miembros.

Como propone Chiavenato (2009) “Las soluciones serán negociadas y discutidas con datos concretos, objetivos y racionales, además de que no estarán basadas en opiniones personales. Esta política exige buenas relaciones con los empleados y un clima organizacional saludable”. El

autor manifiesta con esto la necesidad de buscar esta participación en las soluciones negociadas de la institución, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución.

Así mismo lo deja en claro Sulbarán (2002) “El ambiente conceptual que genera o crea la gerencia, estará dirigido a estimular una actitud o estructura mental positiva que tenga, a la vez, un efecto saludable en el deseo del individuo de participar en el cambio y la innovación organizacional”.

#### H. Factores que inciden en el Clima Organizacional.

Son aquellos agentes que inciden en el ambiente de trabajo de una organización

Según, Martínez (2003), “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.”. En este contexto, el clima organizacional depende en cierto modo, del estilo de liderazgo utilizado por el jefe, de las políticas y los valores existentes, estructura organizacional de la empresa, características del personal, entre otros.

De acuerdo con, Gotera (2005), “si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo” (p. 25). Lo antes planteado, define que

las condiciones de trabajo están supeditadas a cambios, por lo tanto, cuando el clima es favorable para el docente este alcanza sus niveles más altos de desempeño, pero si por el contrario el directivo no muestra interés en fortalecer las relaciones laborales, y motivar al personal, el ambiente de trabajo puede mostrarse negativo, lo que genera conflictos, peleas entre el personal, entre otros escenarios.

Por su parte, Chiavenato (2009), plantea que el clima organizacional tiene “una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.” Todo ello, va a depender del estilo de trabajo que adopte el director y de su relación con el personal docente. Así que, si el clima organizacional es sano, los docentes trabajarán con entusiasmo, pero si por el contrario es desfavorable, el ambiente se tornará turbio y desagradable, lo que conlleva a trabajar, casi exclusivamente por las compensaciones salariales.

#### I. Factores del clima laboral

Según Palma. (2004). Hay cinco factores que impactan en el lugar de trabajo caracterizado Operacionalmente como la impresión del trabajador en cuanto a su lugar de trabajo y en cuanto a puntos de vista identificados con satisfacción individual, resultados imaginables, inclusión con la empresa asignada, supervisión que obtiene, acceso a datos identificados con su coordinación de trabajo con diferentes asociados y condiciones de trabajo que fomentan su

asignación. Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

1. Autorrealización o Desarrollo Personal:

Para Palma, S. (2004) la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución.

Según Aron y Milicic, (2004) refieren que el desarrollo personal es un concepto que se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integrador, que supone el conocimiento de la persona acerca de sí misma y de su unicidad, el planteamiento de metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y la formulación de objetivos coherentes con su sistema de valores. En este sentido, el desarrollo personal está íntimamente ligado al concepto de formación afectiva y valórica y al de inteligencia emocional.

Por otro lado La Realización Personal se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge de

una confirmación constante entre las peticiones intemperantes que se realizan y su capacidad para acudir a ellas legítimamente (Quevedo, A. además, Paz, M. 1997). Según De La Gándara et al (1998), esta tercera parte (o medida) podría estar disponible u ocultarse por un predominio del sentimiento estupefacto, que ante la amenaza de sentirse incompetente. La realización personal, considerada una dimensión relativamente independiente de las anteriores, implica sentimientos de discapacidad, baja autoestima, ineficacia en el trabajo, pensamientos de desilusión en cuanto a su reconocimiento; para decirlo claramente, infiere reacciones negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, el funcionamiento del molino de la tristeza. Es una sensación de incapacidad (Maslach, 2003) que surge de la ausencia de activos para desarrollar el trabajo, por ejemplo, careciendo de datos básicos, aparatos o tiempo para construir el trabajo.

A este concepto se le puede agregar, lo referido por Campos, Castro, Chavarría, Gómez, Ledezma y Quesada, (2002) que manifiestan que el desarrollo personal se encuentra marcado por la cultura, clase social, género, etapa de vida, condición socioeconómica, entre otras variables importantes. Se desprende de lo anterior, que el desarrollo personal se divide en varias áreas, tales como: -socio-afectiva, cognoscitiva y psicomotora. En el área socio-afectiva-, se circunscribe la dimensión vocacional que, a su vez, incluye los intereses, aptitudes, valores, toma de decisiones, elección vocacional, proyecto de vida y metas. En el ámbito emocional, se toman en cuenta la identidad, autoconcepto, autoimagen, autonomía, autoestima, iniciativa, creatividad y flexibilidad. En la parte social, las habilidades para

la comunicación interpersonal, solidaridad, cooperación, respeto, tolerancia, organización y participación. Por último en el aspecto ético-espiritual; los valores personales, morales, laborales, familiares y espirituales.

## 2. Involucramiento Laboral:

Según Palma, S. (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar.

Así mismo, según Safford, Jackson y Banks, (1980) El involucramiento lo definen como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan. En otros casos se refieren al involucramiento como: la unión mental al trabajo individual o de grupo (Lorence, 1987). Otros consideran que el involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad (Mueller, Wallace, & Price, 1992). También, se establece como el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades (Ramsey, Lassk, & Marshall, 1995).

Asimismo, se define como la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la compañía” .

Las diferentes definiciones de involucramiento no están exentas de una discusión en la que se pueden encontrar diferencias y coincidencias; sin embargo, no parece haber complicación mayor. Por ejemplo, se sostiene que en el contexto organizacional “participación” es utilizado para referirse a la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan el personal para tomar parte en las decisiones en su lugar de trabajo. La literatura muestra que en otros casos el término de participación es aplicado para referirse a la existencia de una estructura organizacional o mecanismos que utilizan el personal para participar en las decisiones en las estructuras laborales y en una amplia variedad de programas de involucramiento.

Algunas de las definiciones de involucramiento incluyen el factor personal, es decir, el interés por participar y la importancia de la satisfacción por hacerlo; en otros casos, las condiciones que facilitan la participación y, en otros casos, el impacto en la organización como resultado del involucramiento.

Como se puede apreciar el involucramiento puede referirse a diversas circunstancias: personales, sociales, laborales etc.; en este sentido la referencia que se utiliza en esta discusión se relaciona con el ambiente en el



trabajo. Inclusive, entre los enfoques del involucramiento al trabajo hay algunas que precisan ciertos aspectos, por ejemplo, frecuentemente se incluye la identificación con la tarea, la participación activa en la tarea y percepción de que la tarea es importante para el mismo (Blau, 1995, Rabinobitz y Hall 1977).

### 3. Supervisión:

Palma, S. (2004) se caracteriza por los exámenes de utilidad y criticidad de los jefes en la supervisión dentro de la acción de trabajo como una conexión de ayuda e introducción para las empresas que son parte de su día a día, por ejemplo, el director ofrece ayuda a especialistas para conquistar impedimentos dentro de la organización y la evaluación que se realiza a los trabajadores mejora la realización y la creación de los representantes.

La supervisión abusiva se define como la evaluación subjetiva de un subordinado en cuanto a la participación de su supervisor en la continuación de comportamientos hostiles verbales y no verbales, excluyendo el contacto físico Tepper, (2000). Tepper señaló dos elementos principales dentro de esta definición; En primer lugar, la supervisión abusiva es subjetiva y derivada de la evaluación personal del subordinado de la conducta de su supervisor. Clasificaciones de la supervisión abusiva, por lo tanto, están supeditadas a las diferencias individuales entre el subordinado y el supervisor. Es decir, la personalidad, la demografía, así como los factores

contextuales como el ambiente de trabajo, las percepciones de compañeros de trabajo y sobresalir sobre los demás en su trabajo. En segundo lugar, la supervisión abusiva se refiere a los escenarios en curso, crónicas de hostilidad no física perpetrada por alguien situado más alto en la jerarquía de la organización hacia su subordinado. La supervisión abusiva comprende también las conductas cometidas intencionalmente, incluso si el resultado previsto no es necesariamente para causar daño a los subordinados. Más bien, el menosprecio a los subordinados puede representar la indiferencia y hostilidad intencionada y pueden ser percibidas como un medio necesario para provocar un menor rendimiento y evitar que el subordinado destaque (Neuman y Baron, 1997; Tepper, 2000).

En general, la supervisión abusiva describe los comportamientos tales como el ridículo público, la culpa mal dirigida y el tratamiento del silencio. Mitchell y Ambrose (2007) señalan que hay dos factores principales que diferencian a surgir la construcción de la supervisión abusiva: pasivo-agresivo y agresivo-activo. El factor de la supervisión abusiva pasivo-agresivo describe una forma más indirecta de los malos tratos e incluye comportamientos tales como invasión de la privacidad, no dar crédito al trabajo realizado, el reproche al trabajo realizado y romper promesas. El factor de la supervisión abusiva activo-agresivo, por su parte, describe una forma más directa de los malos tratos e incluye comportamientos tales como el ridículo público o menospreciar los sentimientos de un subordinado o pensamientos.

#### 4. Comunicación:

Afirma Palma, S. (2004). Que la comunicación es la impresión del nivel de fluidez, velocidad, claridad, conocimiento y exactitud de los datos relativos y correlacionados con la actividad interna de la organización como con el respeto a los clientes y / o clientes de la misma, por ejemplo, hay acceso a los datos importantes para aceptar el trabajo y la asociación potencia y avanza la correspondencia interna.

Otra definición propuesta se centra únicamente en las comunicaciones que ocurren dentro de la asociación (correspondencia interior) y que influye en las conexiones mantenidas por sus individuos, a pesar de que existen creadores que protegen toda esa acción informativa de la asociación, tanto interna como externamente. Debe incorporarse en un marco profundamente organizado (Regouby, 1988, Weil, 1990, Bartoli, 1991). Estas reglas insisten en que la comunicación interna, la publicidad y la reputación deberían renunciar a su desvinculación para ser incorporadas en un sistema típico de la asociación. Las inclinaciones más excepcionales planean imaginar la comunicación jerárquica como una maravilla sin apellidos, que cubre una extensión tan expansiva como las diversas necesidades de la organización (Arnau y Andrade, 1991).

Por otra parte, Martínez y Nosnik (1988) discuten la comunicación como "un procedimiento por métodos por el cual un hombre interactúa con otro a

través de un mensaje, y anticipa que el último dará una respuesta, ya sea un sentimiento, disposición o conducta". En un contenido similar, los creadores certifican que la comunicación intenta establecer contacto con otra persona a través de "pensamientos, realidades, reflexiones y prácticas, buscando una respuesta a la comunicación que se ha enviado, para cerrar el círculo". Por lo tanto, la comunicación sugiere un objetivo, que en su mayor parte cambia, fortalece o instruye la conducta, los comportamientos y el aprendizaje de quién recibe los mensajes. En el caso de que empezemos a relacionarlo, podemos ver que el aprendizaje depende de la comunicación, ya que el conocimiento se crea a través de la interacción de los empleados con ellos mismos compartiendo ideas, pensamientos, experiencias, así como de los trabajadores con sus jefes, con su entorno, con lo que recibe del exterior y con la práctica de sus labores y la información previa que tenga de ello. Todo ello, como se analizará en este apartado, son procesos de comunicación organizacional.

##### 5. Condiciones Laborales:

Para Palma, S. (2004). Las condiciones de trabajo son el reconocimiento de que la fundación brinda los componentes materiales, financieros y / o psicosociales vitales para la satisfacción de las asignaciones, por ejemplo, la compensación es atractiva en contraste con las diferentes asociaciones, la innovación es accesible y estimula el trabajo.

Existen diversas concepciones sobre el término de condiciones de trabajo, en el Art 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 7 se define la condición de trabajo como “ cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiendo como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946): “ un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad”.

Por lo tanto, en esta definición quedan incluidos, aspectos como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos así como los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgos para ellos.

Aunque existan muchas definiciones sobre este concepto, lo importante es “su perspectiva relacional”, las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 1990: 121).

Según refieren Castillo y Villena, (1998) Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, esta conducta va depender de las condiciones de trabajo, por tanto se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea.

Los componentes de la atmósfera de trabajo han sido examinados minuciosamente y profundamente en las últimas décadas, y posteriormente las variables acompañantes identificadas con la idea de atmósfera jerárquica se han distinguido por completo. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales según (Brunet, 1987):

❖ Enfoque de Factores psicológicos individuales.

El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea (Schneider, 1983).

Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros.
- Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.
- Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.

#### ❖ Enfoque de Factores Grupales

Define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (Toro, 2005).

#### ❖ Enfoque de Factores Organizacionales

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan al ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su



influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico.

## J. Dimensiones del clima organizacional

### 1. Dimensión Comunicación interpersonal.

Según (Socorro Fonseca, 2008), comunicar es "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes".

Por otro lado (Antonio, 2013), refiere que la comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia", en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor. "Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre polos igualmente dotados del máximo coeficiente de comunicabilidad".

La comunicación interpersonal como el proceso de compartir información con otros individuos. Para estar completo, el proceso de comunicación interpersonal debe tener los siguientes tres elementos básicos (Certo, 1984):

- a) Fuente / codificador. La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que origina y codifica la información que desea compartir con otra persona. La codificación es el proceso de disponer la información en alguna forma que puede ser recibida y comprendida por otra persona.
  
- b) Señal. La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje. Un mensaje que ha sido transmitido de una persona a otra se denomina señal.
  
- c) Decodificador / destinatario es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información. Este individuo recibe la señal y decodifica o interpreta el mensaje para determinar su significado. 40 La decodificación es el proceso que se sigue para volver a convertir los mensajes en información. En todas las situaciones de comunicación interpersonal, el significado del mensaje es un resultado de la decodificación. El decodificador /destinatario se denomina destinatario o destino.

## 2. Dimensión Autonomía para toma de decisiones

(Kant, 2008), la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que

ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico. Cuando la voluntad toma por ley alguna que no está dada por su propia razón práctica sino por un objeto exterior que la determina, ésta actúa moralmente por motivos subjetivos e intereses particulares (conforme al deber), más que por el deber mismo. Debemos entender que la Heteronomía significa una falta de autoridad imperativa, que es la fuente de todos los principios espurios.

### 3. Dimensión Motivación laboral

Según (Robbins, 2008), la motivación “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo”. Con respecto del autor citado, la motivación es la voluntad de cada una de las personas que ponen para desarrollar una determinada actividad según sus expectativas que benefician o les interesa de esta forma cumplir sus objetivos de forma grupal o personal.

Según (Stoner y Freeman , 1996), el proceso de motivación se considera: El proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida (p.45). La motivación es: “Un término

genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (Coontz, 1998)

#### 4. Desempeño laboral

(Chiavenato, 2009), caracteriza el desempeño, como las actividades o prácticas vistos en los trabajadores que son pertinentes en la realización de los objetivos de la asociación. Esencialmente, él confiesa que un gran desempeño de trabajo es la cualidad más imperativa que tiene una asociación.

Bittel, (2000), afirma que la ejecución se ve afectada en gran medida por suposiciones representativas con respecto al trabajo, sus disposiciones hacia el logro y su anhelo de concordancia. De esta manera, la ejecución se identifica con o se conecta con las habilidades y el aprendizaje que ayudan a las actividades del trabajador, teniendo en cuenta el objetivo final de fusionar los destinos de la organización.

(Ghiselli, 1998), muestra cómo la ejecución se ve afectada por cuatro componentes: inspiración, habilidades y características individuales; claridad y reconocimiento de la parte; posibilidades de realizar.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

## K. Funciones del Clima Organizacional

El clima influye directamente en las funciones de la organización, pues establece el ambiente dentro del cual se pondrán en marcha los procesos de producción, este afecta de manera positiva o negativa a los empleados de la misma y por ende altera su desempeño. El clima organizacional determina:

- Vinculación: Lograr que grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- Desobstaculización: Lograr que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.
- Espíritu: lograr que las personas sientan que se satisfacen sus necesidades sociales y, mientras tanto, obtienen una carga del sentimiento que la empresa logró.
- Intimidad: que los especialistas aprecian invitar a las relaciones sociales. Esta es una medida del cumplimiento de las necesidades sociales, que no está realmente relacionada con la culminación del encargo.
- Eliminación: se refiere a una conducta reglamentaria descrita como casual. Representa una disminución en la separación "entusiasta" entre el gerente y sus asociados.

- Énfasis en la generación: se refiere a la conducta gerencial retratada por una supervisión cercana. La organización es modestamente obligatoria, delicada de ingresar.
- Empujar: se refiere a la conducta gerencial retratada por los esfuerzos para "influir en la asociación para moverse" y para persuadir por caso. La conducta se sitúa en la empresa y merece una conclusión.
- Consideración: esta conducta se describe por la inclinación de considerar a los individuos como personas y ayudarlos en términos humanos.
- Estructura: las conclusiones de los trabajadores sobre los confinamientos que existen en la reunión aluden a la cantidad de principios, controles y técnicas que existen; ¿Exige material impreso "y canales normales, o hay un ambiente abierto e informal?
- Responsabilidad: el sentimiento es cada uno su propio supervisor; no necesita aconsejar a cada una de sus elecciones; Cuando tenga trabajo que hacer, descubra cuál es su actividad.
- Recompensa: la inclinación que se le compensa por hacer un gran trabajo; acentuación en el reconocimiento positivo en lugar de en las sanciones. La decencia se ve en los arreglos de pago y avance.
- Riesgo: la sensación de peligro e inducción en el lugar de trabajo y en la asociación; ¿Exige ir a la quiebra o es mejor no arriesgar nada?

- Cordialidad: la comunidad de sentimientos generales que gana en el clima de la reunión de trabajo; la acentuación en lo que cada uno necesita; la inmutabilidad de las reuniones sociales benévolas e informales.
- Apoyo: la aparente ayuda de los supervisores y diferentes trabajadores de la reunión; acentuación en la ayuda compartida, desde arriba y desde abajo
- Identidad: la inclinación que uno tiene un lugar con la organización y es una persona rentable de un grupo de trabajo; la importancia que se le atribuye a esa alma.
- Estándares: la aparente importancia de objetivos verificables e inequívocos, y principios de ejecución; la acentuación de completar un gran trabajo; El impulso al que se dirigen los objetivos individuales y de reunión.
- Conflicto: la inclinación que los gerentes y compañeros de equipo necesitan para escuchar sentimientos distintivos; la acentuación de que los problemas quedan expuestos y no permanecen cubiertos o camuflados.
- Conflicto e irregularidad: la cantidad de arreglos, sistemas, principios de ejecución y directrices que se oponen o no están conectados de manera consistente.

- Formalización: cuánto se formalizan formalmente las disposiciones de las prácticas ordinarias y las obligaciones de cada puesto.
- Adecuación de los arreglos: la cantidad de diseños que se consideran satisfactorios para lograr los objetivos del trabajo.
- Selección en vista de la capacidad y la ejecución: cuántos criterios de elección dependen de la capacidad y la ejecución, en lugar de los problemas gubernamentales, la identidad o los títulos académicos.
- Tolerancia a los errores: la cantidad de descuidos que se manejan en un tipo de ayuda y adaptación, en lugar de debilitar, corregir o fallar.

#### L. Clima Organizacional Y Motivación Laboral

El concepto de motivación (aspecto individual) conduce al de clima organizacional (aspecto organizacional). Los seres humanos están obligados continuamente a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.

Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización.



La imposibilidad de satisfacer esas necesidades superiores causa muchos problemas de adaptación, puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas (particularmente de aquellas que tienen autoridad) y por tanto resulta importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación como la inteligencia o las actitudes varía de una persona a otra; y dentro de un individuo, de un momento a otro. La adaptación varía en un continuo y corresponde más a grados que a tipos.

Una buena adaptación denota salud mental. Una manera de definir la salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas.

Estas características básicas son:

- ❖ Sentirse bien consigo mismo
  
- ❖ Sentirse bien con respecto a los demás
  
- ❖ Ser capaz de enfrentar por sí mismo las exigencias de la vida

Esto aclara el nombre de la atmósfera autoritaria dada a la condición actual entre los individuos de la asociación, que está conectado personalmente con la inspiración de los trabajadores, cuando tienen una inspiración impresionante, la atmósfera jerárquica se eleva y las relaciones de movimiento, la intriga son agradables. Preparar. Esfuerzo conjunto, y así sucesivamente. En el momento

en que la inspiración es rara ya sea por insatisfacción u obstáculos según la inclinación general de los requisitos, la atmósfera autoritaria tiende a reducirse y hay circunstancias de melancolía, falta de compromiso, falta de respuesta, descontento, normal para las circunstancias en que trabajadores resisten de forma transparente a la organización (casos de huelga, revitaliza, etc.)

Atkinson construyó un modelo que revisa la conducta motivacional considerando los determinantes ecológicos de la inspiración. Este modelo comienza desde las premisas que lo acompañan:

- Las personas tienen ciertos procesos de pensamiento o necesidades fundamentales que hablan de las prácticas potenciales y esa conducta de impacto exclusivo cuando se les incita.
- Provocar o no estas prácticas se basa en la circunstancia o la tierra aparente por la persona.
- Las propiedades específicas de la naturaleza sirven para fortalecer o incitar a ciertas razones. Es decir, una razón particular solo afectará la conducta cuando sea causada por el impacto ecológico apropiado.
- Los cambios en el ambiente que se percibe darán como resultado algunos cambios en el modelo de la motivación provocada.

El concepto de clima organizacional comprende un espacio más amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

- Percibe o experimentan los miembros de la organización,

- e influyen en el comportamiento.

El clima organizacional alude a la condición actual entre los individuos de la asociación que está firmemente conectada con el nivel de inspiración de los representantes y particularmente demuestra las propiedades motivacionales de la condición motivacional, es decir, aquellas partes de la asociación que desencadenan diferentes tipos de inspiración entre los individuos. Por lo tanto, es bueno cuando fomenta el cumplimiento de las necesidades individuales y el nivel ético de sus individuos, y negativo cuando deja de abordar esos problemas.

Se podría decir que la atmósfera jerárquica impacta la condición de motivación de los individuos y viceversa.

#### M. Clima laboral en las instituciones educativas.

Es necesaria una visión amplia de la gestión de las instituciones educativas además de considerar que el clima de la institución viene dado por todos los estilos que componen el centro o institución educativa. La filosofía con que funciona una escuela no es la escrita, sino la que le impregnan las personas que la dirigen. He aquí la importancia de contar con excelentes autoridades académicas evitando las improvisaciones, los favoritismos o los aparentes buenos directores empíricos en las instituciones educativas. Por tal motivo, “si asignamos al gerente el rol de promotor de cambios organizacionales,

éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado” (Maldonado y Pérez de Maldonado, 2006, p. 244).

Correa (2013) manifiesta que las percepciones del clima dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución. De ahí que el Clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, indicando con ello la importante relación e influencia mutua entre la gestión y el clima laboral.

Freire, P. (2011), manifiesta que la escuela es el lugar donde se hacen amigos. No es edificios, salas, cuadros, programas, horarios, conceptos. Escuela es, sobre todo, gente. Gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima. La persona encargada de la dirección es gente. El ser humano que coordina las actividades curriculares es gente, el profesor, la profesora es gente, el alumno, la alumna es gente, y la escuela será cada vez mejor en la medida en que cada uno se comporte como colega, como amigo, como hermano.

#### N. Adulthood

El hombre alcanza la etapa plena de desarrollo humano, se enfrenta a la sociedad con un nivel de responsabilidad en la formación de las nuevas generaciones

A esa edad el adulto joven de 18 años a 35 años alcanza la madurez física y sus sistemas corporales funcionan a óptimo nivel adquieren una filosofía de la vida acorde con los cambios sexuales las transformaciones físicas y el momento social en el cual se desarrollan. La percepción sensorial e intelectual y el vigor muscular están al máximo

En el adulto maduro de 35 años a 59 años será el crecimiento y a partir de los 45 años hay una disminución progresiva de la talla debido a los cambios degenerativos. Desarrolla un nuevo tipo de relación interpersonal. Desecha a voluntad lo que considera bueno o no. Contribuye a la transformación del medio. Así como a su desarrollo. Se convierte en un eslabón más del proceso social. Hay aumento de peso con el de cursar de los años.

Aquí se define al adulto como aquel que ha logrado un equilibrio entre su mente, sus sensaciones y sentimientos, aceptándose a sí mismo tal cual es, siendo capaz de tomar decisiones adecuadas y actuando conforme a sus propias convicciones. Es decir, el hombre se hace adulto por un proceso de integración de sus diferentes estados tanto biológico, psicológico como sociales. Se dice que las diferentes etapas del ser humano se van desarrollando siguiendo una secuencia determinada por el principio epigenético, esto significa que las personas van superando etapas estructuralmente organizadas (este cierto orden ha sido determinado por la naturaleza a través de la genética), si pasamos bien por una etapa, llevamos con nosotros ciertas virtudes psicosociales que nos ayudarán en el resto de las etapas de nuestra vida. (Erikson, E. H. (1985). El ciclo vital completo. Méjico: Paidós).

Entonces entendemos que es un adulto el que aquel que ha logrado un equilibrio entre su mente, sus sensaciones y sentimientos y aceptándose a sí mismo tal cual es, que los integra y actúa desde el fondo de su ser biológico, pasando por su pensamiento y su palabra y sobre todo actúa conforme a su propias convicciones.

Carl Rogers, nos habla que el ser humano alcanzado un desarrollo adulto cuando funciona óptimamente y la define como: “Es una persona más abierta a todos los elementos de su experiencia orgánica, es decir que desarrolla confianza en su propio organismo como instrumento de vida sensible y acepta pautas internas de evaluación. Estos son algunos elementos implícitos en el proceso de llegar a ser una persona.” (Rogers Carl. “El proceso de convertirse en persona”, Buenos Aires, Paidós, 1961)

Rogers nos habla que se considera adulto a una persona saludable cuando está en equilibrio con su medio ambiente, cuando hay autonomía, dignidad y responsabilidad en su familia y en la comunidad.

#### A). Características generales de la adultez temprana – adultos jóvenes

En esta etapa, el individuo comienza a asegurarse partes sociales y familiares, es decir, está a cargo de su vida y quién lo acompaña en el desarrollo de una familia. Hay una consolidación de la identidad y comienzo de la realización del proyecto de vida, también se da el surgimiento de una crisis experiencial que se supera con el paso a la adultez media.

De la misma forma, el adulto joven se enfrenta a la toma de muchas decisiones y responsabilidades. Las tareas propias de la edad tienen que ver con el mundo social –pareja, trabajo, hijos, entre otros. Según Erikson. Hay construcción y establecimiento de un estilo de vida, se organiza la vida de forma práctica y se llevan a cabo muchos propósitos.

De forma más específica se puede mencionar que en esta etapa el individuo alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y psíquico. El avance de la identidad y el carácter se solidifica, que en general es firme y seguro, con todos los contrastes individuales que pueden ocurrir en toda realidad. En cuanto a lo biológico, se puede afirmar que las funciones están en su máximo apogeo, están estables, lo que se traduce en seguridad, poder y dominio, hay fortaleza, energía y resistencia física. Al igual que un funcionamiento intelectual consolidado.

En lo que se refiere al nivel psicológico, la sensación de dominio se manifiesta en un sentimiento de autonomía, lo que permite utilizar las energías de forma más eficiente, existe también un control de emociones y se encuentra la intimidad.

Para la sociedad, estos años son los más importantes en toda la vida. Existe una consolidación de identidad y comienzo de la realización del proyecto de vida, además de la adaptación a la vida social.

Por último, se hace notoria la mención de una subetapa dentro de la adultez joven, esa es la adultez emergente o en formación. Se dice que

va de los 20 a los 25 años dentro de la cual se contempla como principal característica la demora en los jóvenes de alcanzar la madurez.

Tiene que ver mayormente con la etapa universitaria de los jóvenes, las ambiciones, propósitos, metas o sueños que se han planteado, la visualización de los mismos y la lucha tanto interna como externa para poder realizarlos.

Se menciona igual que algunos jóvenes emergentes aún no pueden sobrevivir completamente solos y necesitan una guía de los adultos pues están más expuestos que los adolescentes menores a toda clase de peligros, suelen tomar decisiones importantes a la ligera y no parecen estar listos para la transición al mundo de los adultos.

Según estudios realizados, en este período suelen presentarse más casos de enfermedades de transmisión sexual y adicción a sustancias nocivas. En cuanto al trabajo, aunque son jóvenes que están empezando su vida profesional, parece que no han hecho bien la transición de estudiantes a miembros de la fuerza laboral y sufren mucho con las presiones del trabajo debido a que no las saben manejar.

## B). Cambios durante la adultez

- Desarrollo físico y motor

Las personas que se encuentran en la etapa de la adultez temprana presentan características muy similares y favorables en su desarrollo



físico ya que éste se encuentra en su momento cúspide. El cuerpo posee mayor resistencia y fuerza. Para muchos es el mejor estado, sin embargo el 5% de los adultos dice no estar contento con su desarrollo físico o que no es el deseado.

Para que este desarrollo llegue a ser óptimo se necesitan tomar en cuenta varios factores, entre los cuales se encuentran los siguientes:

a) Alimentación: se debe tener una dieta balanceada ingiriendo una buena cantidad de frutas y verduras para así poder favorecer el estado de la salud y mejorar el desempeño personal en las actividades cotidianas. Es necesario mencionar que aunque la mayoría de las personas saben que esto es verdad, les resulta difícil comer a las horas correctas o peor aún, no ingieren alimentos a lo largo del día. Generalmente, y debido a tales factores, a la hora de comer se prefiere la comida chatarra en lugar de la saludable, que lleva una gran desventaja, pues se dificulta más su preparación, ya sea por falta de tiempo o por el desconocimiento de cómo prepararlos.

b) Horas de sueño: el cerebro necesita períodos de descanso. El trabajar o estudiar durante mucho tiempo sin descansar provoca que el cuerpo no pueda conectar y realizar correctamente las funciones que el cerebro le pide que realice. Por lo tanto, se recomienda que se destine el tiempo adecuado y suficiente para dormir, el cual debe ser de al menos ocho horas. Es entendible que para la mayoría de los adultos lo anterior resulte difícil por sus trabajos o estudios, en

ocasiones, por ambos. Una buena alternativa sería llevar una rutina acomodada, con el establecimiento de horarios para realizar las labores cotidianas, contemplando siempre un espacio para descansar la mente.

c) Factores hereditarios: este punto tiene mucho que ver con las enfermedades que se transmiten a causa de factores genéticos y que, por lo tanto, dificultan o repercuten para un desarrollo óptimo del individuo. Entre las enfermedades hereditarias más comunes se encuentran la diabetes, los relacionados con el sistema circulatorio, cánceres, entre otros. Como medio de prevención a estas enfermedades se recomienda realizarse estudios médicos cada determinado tiempo para así poder monitorear el funcionamiento de todos los procesos fisiológicos.

- Desarrollo emocional

Los cambios emocionales que toman lugar en el adulto joven responden al dilema que genera el salto de un modo de vida de “menor de edad” a un modo de vida de “mayor de edad”. En este punto, las expectativas de lo que se espera del joven pueden crear tensión, ya que se espera que comience un periodo de productividad, en el que se sea capaz de sortear los problemas y los obstáculos que se presenten en esta etapa de la vida, debiendo para ello adquirir o desarrollar las emociones adecuadas. En esta etapa el joven debe ser capaz de pensar por sí mismo, adaptar la

mente al funcionamiento del mundo, se entra en un estado de competencia con los demás jóvenes para sobresalir en sus áreas de estudio y en sus vidas laborales. Se puede decir que, hasta cierto punto, el joven lleva una vida más tranquila que el adolescente en el sentido de que el joven sabe lo que quiere hacer, tiene un mejor conocimiento de sí mismo y su personalidad está más balanceada.

La búsqueda de independencia conlleva a sí mismo cambios en la conducta, que debe adaptarse para poder llevar a cabo satisfactoriamente las actividades para su propia manutención, o, en caso de que se continúen los estudios, de una disciplina más rigurosa en la que impere la consciencia de su propio futuro y de su propio bienestar. Se debe desarrollar la firmeza, seguridad y eficiencia en sus acciones, así como el control de las emociones que puedan serles perjudiciales. La dependencia del contexto social puede determinar la ocurrencia de acontecimientos importantes y de la manera en que se enfrente a ellos dependerá su éxito o fracaso.

En esta etapa usualmente intensifica el deseo de buscar una pareja, el riesgo de paternidad o maternidad obligan a desarrollar el sentido de responsabilidad y prudencia en la vida sexual. Los objetivos de la vida suelen ponerse en cuestión, a veces los deseos del adulto joven dan un giro con respecto a sus deseos de adolescente, pero en todo caso hay un replanteamiento de los propios valores o ideales. Otros conceptos que se han de desarrollar son los de intimidad y aislamiento, siendo el primero importante para fortalecer el compromiso con otra persona,

olvidando por un momento el yo en una relación sentimental; el segundo es importante para el desarrollo de la personalidad, pero el abuso de él puede llevar a la soledad y la incapacidad de relacionarse con otros.

El adulto joven debe superar el pensamiento egocéntrico para tomar conciencia del mundo que le rodea y actuar en consecuencia a él. Las experiencias juegan un papel de gran importancia en el cambio y revaloración de lo que es correcto y justo, y esto depende en gran medida de las experiencias, la educación y los modelos a los que haya sido expuesto durante las etapas anteriores de su vida, debiendo evaluar, comparar y analizar todos los puntos de vista que se le hayan presentados a fin de poder crear su propia manera de ver el mundo. Este razonamiento le permite trascender de las barreras de su propia cultura, creando universalidad en su pensamiento.

- Desarrollo mental –cognoscitivo-

A diferencia de la niñez y la adolescencia, los cambios en el desarrollo cognoscitivo en la adultez no son tan claros. Tal cambio no es claro si después de la adolescencia continúa algún desarrollo cognoscitivo o si, por el contrario, en la juventud estas capacidades cognitivas de la adolescencia se revelan a causa de la maduración y los cambios en su desarrollo emocional. Hay que tomar en cuenta el contexto histórico y geográfico de los individuos, pues los métodos para medir la

inteligencia han cambiado con el tiempo y no se puede ofrecer una respuesta exacta a cuánto es el cambio cognoscitivo que se da entre el adolescente y el joven. Lo que más se ha acercado a representar un cambio notable entre estas etapas es la constancia con que se practiquen las habilidades aprendidas, pues es en esta etapa que se puede apreciar la conservación de los conocimientos que se han entrenado o perfeccionado estas habilidades académicas, deportivas o artísticas. Dependiendo de qué tipo de carrera el joven haya decidido estudiar, es posible asociar algunos razonamientos con ciertas habilidades. Por ejemplo, los estudiantes de matemáticas desarrollan el razonamiento lógico-matemático, los estudiantes de música adquieren una mayor coordinación muscular y desarrollan la memoria y sensibilidad auditiva.

Otro aspecto que puede desarrollar la capacidad cognoscitiva del adulto joven, es la diversidad de opiniones a las que es expuesto durante su formación, se aleja poco a poco del razonamiento autoritario con el que creció, y se enfrenta a la tarea de tener que pensar por sí mismo, usando su propio razonamiento para decidir qué conocimientos, qué ejemplos, debería integrar en su ser y cuáles debería rechazar. Se debe dejar de ver la vida como una lucha entre lo verdadero y lo falso para pasar al análisis de puntos de vista contradictorios, estos puntos de vista se integran para poder razonar entre lo real y lo ideal, se van adquiriendo herramientas complejas para comprender el mundo. Esto debe ser un proceso continuo que dure el resto de la vida, nunca pensando que en

algún momento se ha llegado a un punto de vista, idea u opinión absoluta.

- Desarrollo social

Entre los cambios sociales de la juventud, se pueden mencionar algunas expectativas que la sociedad tiene sobre los jóvenes, para las cuales será necesario adaptarse a nivel emocional y cognoscitivo a fin de poder llevarlas a cabo con eficiencia:

a) La elección de una pareja y formación de una familia. Se considera que a esta edad uno es capaz de forjar relaciones íntimas con otra persona, de manera que llevar a cabo una vida en pareja se considera señal de madurez. El joven debe poder proveer suficientes recursos para la manutención de sus hijos si los tuviera.

b) Comienzo del trabajo. La juventud es la etapa en la que usualmente terminan los estudios, y en consecuencia da inicio a la integración a la fuerza laboral. El joven ha de buscar un trabajo de acuerdo a sus estudios y sus competencias para conseguir su propia fuente de ingresos.

c) Responsabilidades cívicas. Como nuevo integrante de la sociedad, el joven ha de cumplir con las obligaciones y hacer uso de los derechos de los que la sociedad en que vive disponga, exigiéndosele mayor responsabilidad en el cumplimiento de las leyes y en la participación ciudadana. Las actividades políticas también son parte de su interés.

d) Balance entre el Yo, la familia y el trabajo. Debido al aumento de responsabilidades, el joven debe dividir su personalidad en estas diferentes áreas de su vida, creándose un yo personal, un yo familiar y un yo laboral.

Sobre este último punto, se considera que el balance perfecto entre estos tres aspectos de la vida es vital para un correcto desarrollo social, el cual dependerá grandemente de qué tan bien se haya realizado el desarrollo moral y cognoscitivo. El yo personal, o el de la autorrealización, es la búsqueda de la satisfacción de la autoestima y del valor personal. El yo familiar corresponde al rol que uno juega dentro de su nueva familia, rol de padre, madre, esposa y esposo, hijo o hija, que debe desarrollar sus habilidades de comunicación, comprensión y compañía. Muchos estudiantes universitarios, aún en su último año continúan dependiendo económicamente de sus padres. El yo trabajador es el conjunto de actitudes y cambios en la personalidad para adaptarse al rol que le corresponde en el mundo laboral. A menudo de él depende nuestro estatus social. Para la mayoría, el trabajo se corresponde a un medio de supervivencia, mientras que para otros supone la estimulación de su crecimiento como individuos, incluso algunos llegan a desarrollar una adicción al trabajo. Conseguir satisfacción con el trabajo es necesario para poder balancear al yo trabajador con el yo personal, y de no conseguirse, pueden surgir conflictos que den lugar a problemas en el futuro.

Otro factor importante para el yo trabajador son las relaciones de amistad en el trabajo, la adecuada socialización con los compañeros de trabajo puede modificar la manera en que se percibe el ambiente de trabajo, haciéndolo más llevadero, tranquilo y grato, aunque también puede dar lugar a disputas, envidias y enemistades que acaben por volver al trabajo una actividad más estresante. Los problemas de salud que se generen también cambian al yo trabajador, muchas veces estos problemas pueden obligar a abandonar alguna profesión.

- Desarrollo moral

De acuerdo con Jean Piaget la moralidad es un sistema de reglas, donde se localiza la esencia de la moralidad en el respeto que los individuos adquieren hacia las reglas, el cual se obtiene a través de un proceso evolutivo de construcción de significados de la relación entre sí mismo y los demás; de esa forma, la moral depende del tipo de relación social que el individuo con otras personas.

Para Piaget, Un individuo es éticamente autosuficiente siempre que no dependa de ningún impacto externo, en particular de lo que obtienen de los expertos adultos, forjando una conciencia de autogobierno a la luz de las relaciones de correspondencia y el equilibrio con los demás.

Durante la autonomía se sigue una regla, un principio, o ley, elementos internos a la propia conciencia del individuo, resultado de una libre



decisión; lo que implica poder examinar, razonar, reconocer y percibir las ventajas individuales y sociales de seguir esas instrucciones.

El cambio de un estado de dependencia a un estado de autonomía implica dejar de necesitar cada vez menos a los demás para satisfacer las necesidades propias e iniciar una relación más recíproca de cooperación social y de respeto con un sentido de obligación que viene a surgir del yo interno.

El estado de equilibrio en lo social y propicio para el desarrollo de la razón es “el estadio de cooperación, en el cual los individuos, considerándose como iguales pueden controlarse mutuamente y alcanzar la objetividad” (Jimenez Sánchez, 2012, p. 27).

Para Piaget, la cooperación es un proceso racional y afectivo que se da debido a la descentración que implica colocarse en el lugar del otro. “En definitiva, a partir del momento que existe cooperación, las nociones racionales de lo justo o injusto se convierten en regulativas de las costumbres, porque están implicadas en el propio funcionamiento de la vida social entre iguales” (Jimenez Sánchez, 2012, p. 27).

Al igual que Piaget, Lawrence Kohlberg mantiene la misma postura en cuanto al sentido cognitivo, diferenciando en el aspecto evolutivo. Considera que en la línea evolutiva, el estadio superior viene siendo el mejor, debido al equilibrio presentado en la interacción individuo-medio; mismo que no ocurre, desde la perspectiva de Piaget, al plantear

el proceso de equilibrio- desequilibrio como fuente de conocimiento y desarrollo para los siguientes estadios.

Kohlberg afirma que, El individuo que se autogobierna se describe por su capacidad para emitir juicios morales y planificar sus propios buenos juicios, ajustándose a los juicios éticos de los adultos que lo rodean. Las pautas, los estándares y las cualidades son autónomos cuando un hombre los disfraza, en otras palabras, hace suya la sustancia inicialmente forzada por las personas de clase social media, por ejemplo, guardianes, especialistas o grandes operadores, dándoles un sentido e importancia de los suyos.

### **III. HIPÓTESIS.**

#### **a) Hipótesis general**

El nivel de clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

#### **b) Hipótesis específicas**

El nivel de clima laboral en el factor realización personal en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor supervisión en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio

El nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la Investigación**

#### a) No experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2001). Los diseños no experimentales, son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, una 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.

#### b) Corte: Transversal o Transeccional

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar alguna comparación, se tratara de muestras independientes.

### **4.2 Población y Muestra**

La población estuvo conformada por todo personal de la I.E Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.

Considerando tanto al personal del nivel inicial, primario y secundario.  
Que suman un total de 45 personas.

### **4.3 Definición y Operacionalización de la variable**

#### a) Definición Conceptual

Según Palma (2004) El clima laboral está definida como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea”.

En el estudio del Clima laboral se debe considerar los siguientes principios:

- Referido a las características del medio ambiente de trabajo.
- Percibidas directa o indirectamente por quienes interactúan en un determinado ambiente social.

- Repercute en el comportamiento laboral.
- Variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Describe características peculiares y distintivas de las organizaciones relativamente permanentes.
- Forma parte de un sistema dinámico en interacción con las estructuras y otras características organizacionales.

#### **b) Definición operacional**

El clima laboral fue evaluado a través de una escala que tiene como consideración evaluativa a las siguientes dimensiones:

1. Factor Realización Personal.
2. Factor involucramiento laboral.
3. Factor supervisión.
4. Factor comunicación.
5. Factor condiciones laborales

<b>variable</b>	<b>factores</b>	<b>Definición</b>	<b>ítems</b>
Clima laboral	Realización Personal.	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral	(1,6,11,16,21,26,31, 36,41,46)
	Involucramiento laboral.	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	(2,7,12,22,27,32,37, 42,47)
	Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.	(3,8,13,18,23,28,33, 38,42,48)
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa.	(4,9,14,19,24,34,39, 44,19)
	condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	(5,10,15,20,25,30,35 ,40,45,50)

<b>CATEGORIAS</b>	<b>FACTORES I AL V</b>	<b>PUNTAJE TOTAL</b>
<b>DIAGNOSTICAS</b>		
MUY FAVORABLE	42 – 50	210 – 250

FAVORABLE	34 – 41	170 – 209
MEDIA	26 – 33	130 – 169
DESFAVORABLE	18 – 25	90 – 129
MUY DESFAVORABLE	10 – 17	50 – 89

#### 4.4 Técnica e Instrumento

4.4.1 **Técnica:** Encuesta.

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

##### Ficha Técnica

- ❖ **Nombre de la Escala:** Clima Laboral CL-SPC Autora: Sonia Palma Carrillo
- ❖ **Administración:** Individual o colectiva Duración: 15 a 30 minuto 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, 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 cinco 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 información Microsoft, Excel 2010., Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva como tablas de distribución de secuencia relativas y perceptuales. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, estarán basadas en las puntuaciones directas donde se tomará como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpretará de manera contraria.

#### 4.6 Matriz de Consistencia

Problema	variable	Dimensión	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas
¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017?	Clima Laboral	<p><b>Factores del clima laboral</b></p> <p>-Factor Realización Personal.</p> <p>-Factor involucramiento laboral.</p> <p>-Factor supervisión.</p> <p>- Factor comunicación.</p> <p>-Factor condiciones laborales</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral del personal de la IE Federico Helguero Seminario</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El nivel de clima laboral en el personal de la IE “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El nivel de clima laboral en el factor realización personal en el personal de la IE “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral en el personal de la IE “Federico Helguero Seminario” del AA.</p>	<p><b>Tipo De Investigación</b></p> <p>·</p> <p>Cuantitativo de nivel descriptivo</p> <p>No experimental</p> <p><b>Diseño.</b> De corte Transeccional o transversal</p> <p><b>Población.</b> Personal de la IE Federico Helguero Seminario</p> <p><b>Muestra</b> -Personal directivo -docentes -Personal Administrativo</p>	<p><b>Encuesta.</b></p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo.</p>

			<p>del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales del personal de la I.E Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017.</p>	<p>HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor supervisión en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.</p>	-Personal de servicio	
--	--	--	---	---	-----------------------	--

#### 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 Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información obtenida de los mismos, siendo un aporte en beneficencia, puesto que les permitirá la mejora de ciertos aspectos para el buen desenvolvimiento y desarrollo de su personal, sin alterar o adulterar cualquier dato que pueda influir en la validez científica y utilidad social.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

TABLA I

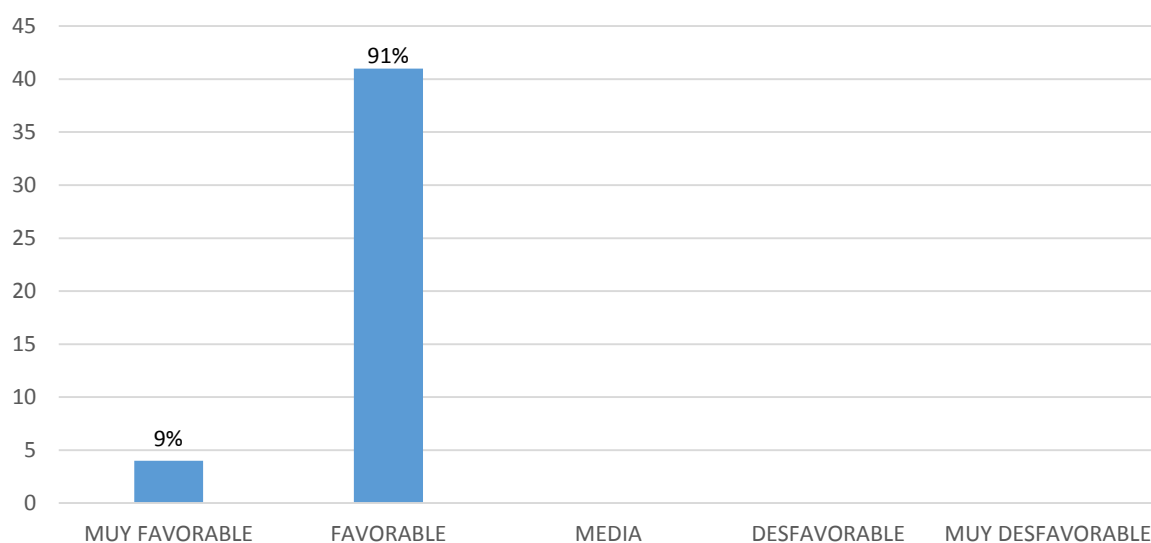
Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	04	9%
Favorable	41	91%
Media	0	0%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

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

FIGURA 01

Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



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

#### DESCRIPCIÓN

En la tabla I, Figura 01, se puede apreciar que el 91% del personal se encuentra en una categoría Favorable y un 9% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, de clima laboral, de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

TABLA II

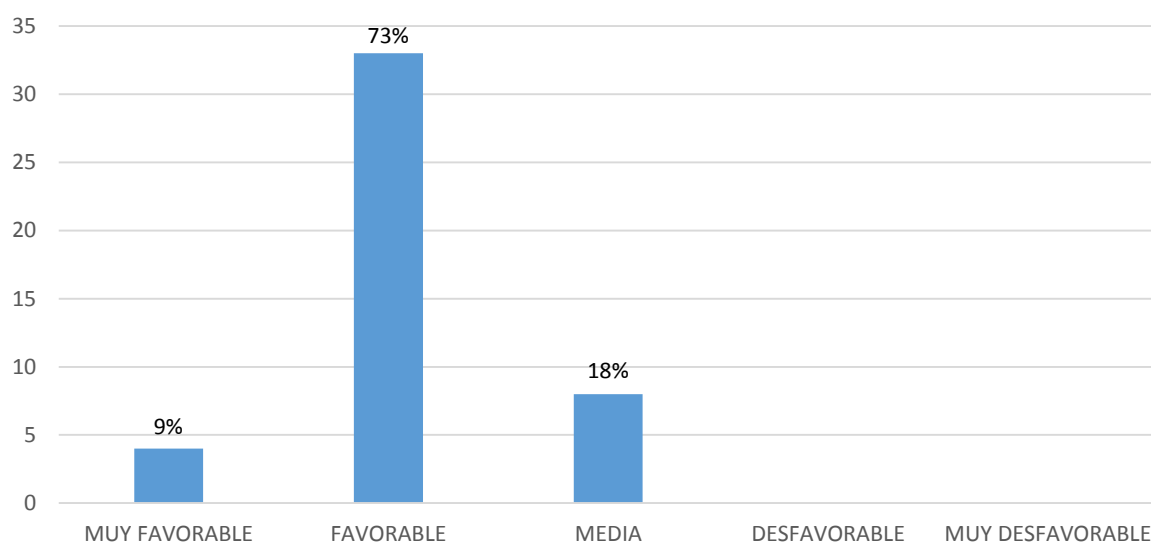
Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>Muy favorable</b>	04	9%
<b>Favorable</b>	33	73%
<b>Media</b>	8	18%
<b>Desfavorable</b>	0	0%
<b>Muy desfavorable</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	45	100%

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

FIGURA 02

Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



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

## DESCRIPCIÓN

En la tabla II, Figura 02, se puede apreciar que el 73% del personal se encuentra en una categoría Favorable, el 18% del personal se encuentra en una categoría Media, y un 9% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, en el factor de Realización Personal del personal de la de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

TABLA III

Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

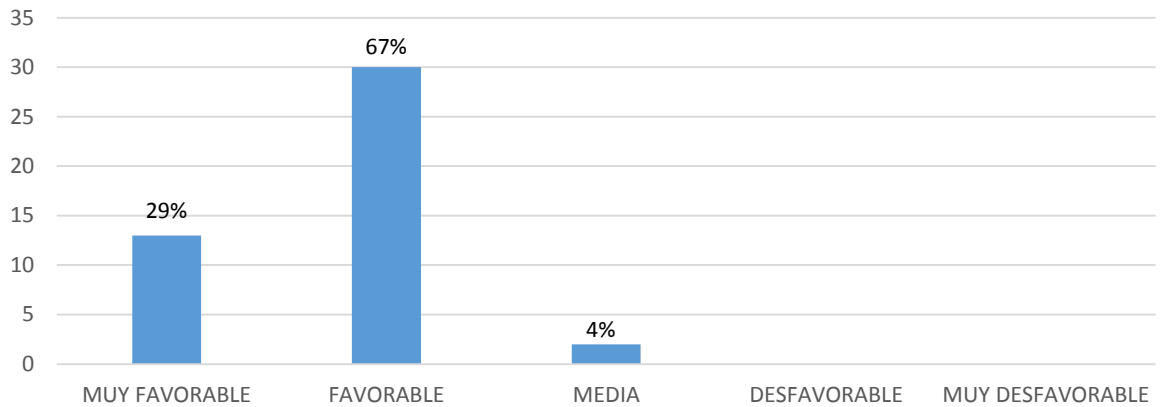
<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>Muy favorable</b>	13	29%
<b>Favorable</b>	30	67%
<b>Media</b>	2	4%
<b>Desfavorable</b>	0	0%
<b>Muy desfavorable</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	45	100%

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



FIGURA 03

Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



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

#### DESCRIPCIÓN

En la tabla III, Figura 03, se puede apreciar que el 67% del personal se encuentra en una categoría Favorable, el 29% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, y un 4% del personal se encuentra en una categoría Media, en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

TABLA IV

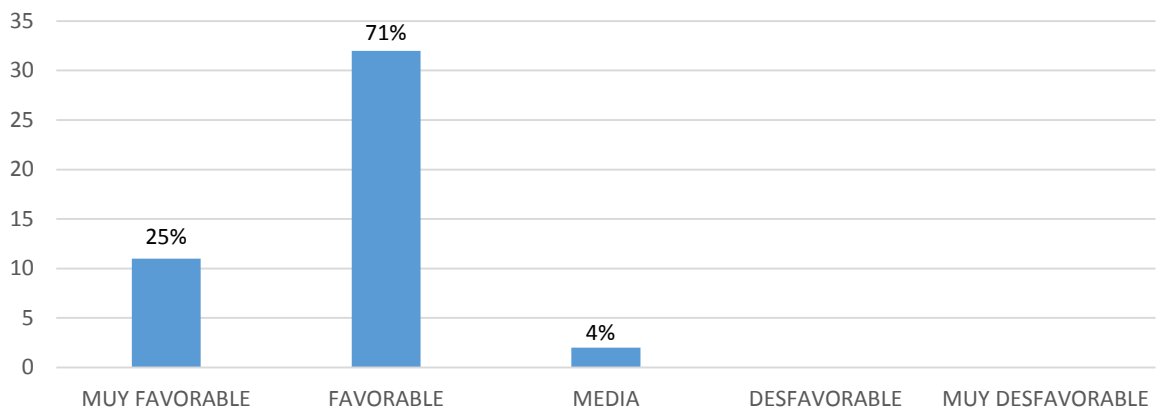
Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>Muy favorable</b>	11	25%
<b>Favorable</b>	32	71%
<b>Media</b>	2	4%
<b>Desfavorable</b>	0	0%
<b>Muy desfavorable</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	45	100%

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

FIGURA 04

Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



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

#### DESCRIPCIÓN

En la tabla IV, Figura 04, se puede apreciar que el 71% del personal se encuentra en una categoría Favorable, el 25% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, y un 4% del personal se encuentra en una categoría Media, en el factor de Supervisión del personal de la de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

TABLA V

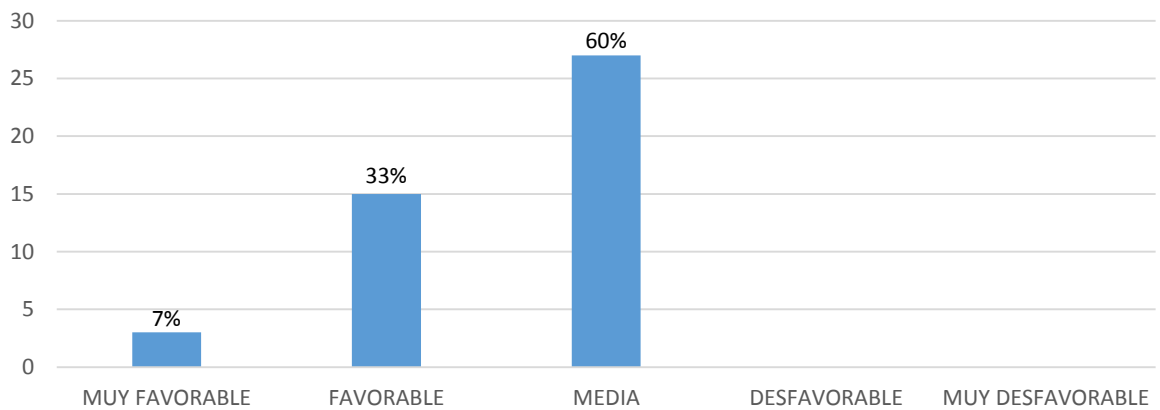
Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>Muy favorable</b>	3	7%
<b>Favorable</b>	15	33%
<b>Media</b>	27	60%
<b>Desfavorable</b>	0	0%
<b>Muy desfavorable</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	45	100%

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

FIGURA 05

Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



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

#### DESCRIPCIÓN

En la tabla V, Figura 05, se puede apreciar que el 60% del personal se encuentra en una categoría Media, el 33% del personal se encuentra en una categoría Favorable, y un 7% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, en el factor de Comunicación del personal de la de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

TABLA VI

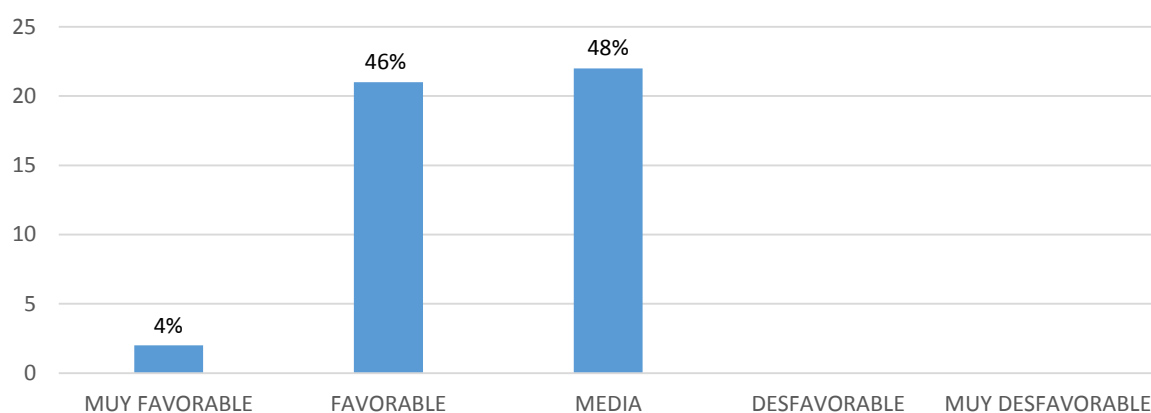
Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>Muy favorable</b>	2	4%
<b>Favorable</b>	21	46%
<b>Media</b>	22	48%
<b>Desfavorable</b>	0	0%
<b>Muy desfavorable</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	45	100%

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

FIGURA 06

Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.



*FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo.*

## DESCRIPCIÓN

En la tabla VI, Figura 06, se puede apreciar que el 48% del personal se encuentra en una categoría Media, el 46% del personal se encuentra en una categoría favorable, y un 4% del personal se encuentra en una categoría Muy Favorable, en el factor de Condiciones Laborales del personal de la de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017.

## 5.2. ANALISIS DE RESULTADOS

A partir de los resultados encontrados, en el proceso de interpretación del instrumento aplicado para el estudio de la variable, base de esta investigación; se procederá al análisis de resultados pertinente de la presente:

Así, nuestro objetivo principal (Tabla I) fue determinar el nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH los Algarrobos – Piura 2017. Encontrándose en una categoría Favorable lo que da significación según Palma (2004). De un ambiente laboral propicio que puede y debe seguir mejorando, es necesario brindar a los trabajadores oportunidades de progresar en la institución, teniendo en cuenta que el compromiso con la institución es la clave para el éxito, ya que las convicciones laborales resultan consistentes con una cultura institucional fuerte.

El cual difiere con la investigación realizada por Luengo, Y. (2015) “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. Los resultados arrojaron que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral.

En relación a nuestro primer objetivo específico (Tabla II) Determinar el nivel de clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017. Encontrándose en una categoría



Favorable. Esto quiere decir según Palma (2004). Que existen oportunidades de progresar, aprender y desarrollarse en la institución, se promueve la capacitación necesaria, ideas creativas e innovadoras, y se reconocen los logros en el trabajo.

Complementando esto con lo expuesto por Aron y Milicic, (2004), quienes refieren que el desarrollo personal es un concepto que se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integrador, que supone el conocimiento de la persona acerca de sí misma y de su unicidad, el planteamiento de metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y la formulación de objetivos coherentes con su sistema de valores. En este sentido, el desarrollo personal está íntimamente ligado al concepto de formación afectiva y valórica y al de inteligencia emocional.

Por otro lado en relación a nuestro segundo objetivo específico (Tabla III) Determinar el nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017. Encontrándose en una categoría Favorable. Esto quiere decir, según Palma (2004). Que se siente compromiso e identificación por parte de los trabajadores con el éxito en la organización; los trabajadores aseguran sus niveles de logro y se consideran un factor clave para el éxito de la organización. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.

Es importante mencionar que el grado de involucramiento laboral por parte del personal con la institución se verá reflejado en la medida que la institución les permita ser parte de las actividades que se desarrollen dentro de dicha institución.

En este sentido coincidimos con expuesto por Litwin y Stinger (1978) quienes refieren 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.

Así mismo en relación a nuestro tercer objetivo específico (Tabla IV) Determinar el nivel de clima laboral en el factor Supervisión del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017. Encontrándose en una categoría Favorable. Esto quiere decir según Palma (2004). Que el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo y se dispone de un sistema para el seguimiento y control del mismo. Las responsabilidades y objetivos del puesto están claramente definidas y existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

Así mismo, Van Kessel (2000) lo reafirma al manifestar que “la supervisión ayuda a los empleados de una organización aprender, de su propia experiencia durante la realización de sus tareas profesionales, con el fin de que realice mejor sus labores profesionales”.

Con respecto a nuestro cuarto objetivo específico (Tabla V) Determinar el nivel de clima laboral en el factor Comunicación del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017. Se obtuvo dos categorías con mayor significación, donde se puede observar que existe mayor prevalencia en la categoría Media. Esto quiere decir según Palma (2004). 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”.

Coincidiendo con lo expuesto por Flores, J. (1999), quien refiere que la esencia de la organización es la comunicación de quienes interactúan y ejercen influencia en el funcionamiento del sistema. Cuando no se tiene acceso a la información necesaria para el cumplimiento con el trabajo, los empleados no cumplirán satisfactoriamente sus funciones, esto conllevará un alto grado de estrés y malestar en la organización, empeorando el clima laboral. Flores, expresa que para comunicar bien hay que percibir bien. La clave del proceso de comunicación organizacional es asegurar que la persona correcta reciba la información exacta en el momento preciso y con la asertividad necesaria.

Por otro lado, Alvarado, A (2010), Refiere la importancia de conocer la comunicación vertical, aquella que fluye ascendente o descendentemente entre subordinados y superior. Esta comunicación permite regular y controlar la conducta de los subordinados en aspectos tales como: Instrucciones y planificación de las tareas, información relativa a procedimientos, prácticas, políticas, valoración del rendimiento de los empleados.

Finalmente en relación a nuestro quinto objetivo específico (Tabla VI) Determinar el nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales del personal de la IE Federico Helguero Seminario del AA.HH Los Algarrobos, Piura, 2017. Se obtuvo dos categorías con mayor significación, donde se puede observar que existe mayor prevalencia en la categoría Media, con cierta inclinación a la categoría Favorable, Lo

que indica según Palma (2004). Que las condiciones laborales no son adecuadas para la realización del trabajo, sin embargo esto se podría mejorar, Hay pocos elementos materiales, económicos y/o psicosociales. Esto se debe a una inadecuada administración de los recursos y la poca disponibilidad de tecnología que puede facilitar el trabajo y desempeño de los trabajadores. Coincidiendo con la investigación realizada por Medina (2017), la cual obtuvo en este factor una categoría Media.

Por su parte, Navarrete (2005), refiere que el mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; Es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa.

## **CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS**

### **SE ACEPTA:**

El nivel de clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

### **SE RECHAZA:**

El nivel de clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor realización personal en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

El nivel de clima laboral en el factor supervisión en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es Medio.

## **VI. CONCLUSIONES**

Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable

Nivel de Clima laboral en el factor de realización personal del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable.

Nivel de Clima laboral en el factor de involucramiento laboral del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable.

Nivel de Clima laboral en el factor de supervisión del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es favorable.

Nivel de Clima laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es medio.

Nivel de Clima laboral en el factor de condiciones laborales del personal de la I.E “Federico Helguero Seminario” del AA. HH Los Algarrobos – Piura 2017. Es medio.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### Recomendaciones

Gestionar alianzas estratégicas con la cámara de comercio, que les permita el asesoramiento, en 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.

Incluir talleres 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.

Realizar monitoreo y evaluaciones constantes sistematizando los resultados sobre el desempeño de tareas y en base a ello realizar capacitaciones específicas en las áreas, que presentan alguna debilidad.

Capacitar y entrenar a todo el personal de la Institución Educativa, en técnicas para desarrollar los canales de comunicaciones ascendentes y descendentes, de tal manera que la comunicación fluya en ambos sentidos. Esto incluye talleres de sensibilización y desarrollo de habilidades sociales de todo el personal.

Identificar y mejorar el mantenimiento de los ambientes de trabajo que se encuentran en mal estado, es por ello que se considera que la Institución debería empezar con la ejecución de propuestas para mejorar el factor de condiciones laborales.

Realizar una evaluación anual de clima laboral en la Institución educativa.



## REFERENCIAS:

- Albañil, A. (2015) “*El clima laboral y la participación en la institución educativa enrique López Albújar de Piura*”. Tesis para optar el grado académico de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Piura, Perú: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista Psicológica del Deporte.
- Antonio, P. (Marzo de 2013).  
<http://www.monografias.com/trabajos4/comunicteori/comunicteori.shtml>.
- Arnau, J. y Andrade, H. (1991). “*La comunicación en la organizaciones*”. México – Trillas
- Arón, S. y Milicic, N. (2004). “*Clima social escolar y desarrollo personal*”. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Baguer, A. (2005). “*Alerta, descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa*”. (1 a. Edición) España: Editorial Díaz de Santos.
- 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. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima, Perú.
- Bittel. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez. México
- Bonilla, K. (2014) “*Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la universidad nacional de Piura 2014*”. Tesis de

Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Piura, Perú.  
Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

Brunet, L. (1987). *“El Clima de Trabajo en las Organizaciones”*. México: Trillas.

Castillo, J. y Villena, J. (1998): *“Ergonomía, concepto y métodos”*, Universidad Complutense de Madrid.

Certo, 1984: *“administración moderna”*. México; interamericana.

Chávez, E. & Ponce, W. (2015) *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa pública secundaria de Menores “san marcos”, provincia de san marcos, en el año 2015”*. Tesis para optar el Título De: Licenciado En Administración De Empresas. Chiclayo, 2015: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Chiavenato I. (2009). *“Comportamiento organizacional”*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Contreras, S. (2015) *“Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior”*. Tesis para optar el grado académico de Licenciada en Psicología. Guatemala de la Asunción, 2015: Universidad Rafael Landívar.

Dolly (2007), *“El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias”*. México: Trillas.

Flores, J. (1999). *“El comportamiento humano en las organizaciones”*. 211 p. 1º Edición. Universidad del Pacífico: Biblioteca universitaria. Lima.

- Goncalves, A. (1997). “*Dimensiones del Clima Organizacional*”. Extraído el 9 de enero de 2009, en [www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm)
- Gotera, F. (2005). “*Negociación colaborativa y solución cooperativa de conflictos*”. México 1°Ed.
- Hernández, S. Collado, F y Baptista, P. (2004) *Metodología de la Investigación*. México. Mc. Craw Hill.
- Kaler, J. (1999). “*Comprendiendo la participación laboral*”. Revista de negocios, pag. 125-135.
- Keylin. (2002). “*Promoción del desarrollo personal de los y las adolescentes escolarizados con discapacidad en el cantón de Montes de Oca*” (tesis de licenciatura). Escuela de Enfermería, Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Likert R. (2000). “*Un Nuevo Método de Gestión y Dirección. Bilbao*”, España: Editorial Deusto.
- Lorence, J. (1987). “*Diferencias de edad en la participación laboral*”. Trabajo y ocupación, 533-557.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1968) “*La influencia del clima organizacional en humanos*”. Michigan: Fundación para la Investigación sobre el Comportamiento Humano,
- Luengo, Y. (2015) “*Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Docente En Centros De Educación Inicial*”. Tesis de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas. Maracaibo, 2013: República Bolivariana De Venezuela, Universidad Del Zulia

- Maldonado P., M. (2006). *“Percepciones de estudiantes sobre la dinámica organizativa en el departamento de educación técnica de la UPEL-IPB”*. Trabajo de grado de Maestría no publicado, Instituto Pedagógico de Barquisimeto Luis Beltrán Prieto Figueroa, Barquisimeto.
- Martínez, V. y Nosnik, A. (1988), *“Comunicación organizacional práctica”*, México: Trillas.
- Gordon, M. (1997). *“La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores”*. (1 a. Edición) España: Editorial Díaz de Santos.
- Medina, N. (2017). *“Clima laboral en el personal administrativo de la universidad san pedro de Chimbote, 2017”*. Tesis para obtener el título de licenciada en psicología, Chimbote – Perú: Universidad San Pedro.
- Méndez (2006): *“Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo”*. Madrid: CIS.
- Mintzberg (1988). *“Medición de clima organizacional”*. <http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli.html>
- Mitchell, M., y Ambrose, M. (2007). *“Supervisión abusiva y desviación del lugar de trabajo y la moderación efectos de creencias negativas de reciprocidad”*. Revista de Psicología Aplicada, 92, 1159-1168
- Navarrete, D. (2005) *“Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo”*. Santiago de Chile: Universidad de las Naciones Unidas.

- 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, 2015: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Robbins, D. (2008). Administración de recursos humanos (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Robbins, S. (1999). “*Comportamiento Organizacional*”. (7ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004) “*Comportamiento Organizacional*”. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2001) “*Diagnóstico Organizacional*”. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. (7° edición).
- Sandoval, A. (2012). “*Psicología del Desarrollo Humano*” III. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Stoner y Freeman. (1996). “*Administración*” (2° edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoamericana.
- Sulbarán, J. (2002). “*El rol de la gerencia en los procesos de cambio*”. Revista de Economía: Buenos Aires, Argentina.
- Tepper, B. (2000). “*Consecuencias de una supervisión abusiva*”. Academia de Administration, 43 (2), 178- 191. Mexico.
- Tepper, B. (2007). “*Supervisión abusiva en organizaciones de trabajo:*” agenda de revisión, síntesis e investigación. Journal of Management, 33 (3), 261-289.

- Toro. (2005). *“Clima organizacional. Perfil de empresas Colombianas”*. Medellín: Cincel.
- Van Kessel C y Hartley C. (2000). *“Administración de recursos humanos”*: El capital humano de las empresas. (6ª ed.) México: Mc Graw Hill.
- Villalba, L. (2015) *“Propuesta de mejora del clima organizacional para una Institución Educativa Normal Superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente”*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión Educativa. Bogotá, 2015: Universidad Libre De Colombia
- Zapata, G. (2015) *“Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización santa rosa de Sullana”*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Educativa. Piura, Perú. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

## ANEXOS



## ENCUESTA



A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

- 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 en 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 los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de 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 en la institución.	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45. Se dispone de tecnología que 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	



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



**SOLICITO: AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE TESIS II**

SR. DIRECTORA: María Del Pilar Vite Barranzuela

Señora directora de la Institución educativa Federico Helguero seminario, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Oscar Alfredo Pinglo Sosa**, estudiante de la carrera profesional de psicología, ULADECH, con DNI n° 48195655, que por motivos académicos en el curso de **tesis II**, es necesario el desarrollo de un trabajo de investigación, referente al **"Clima laboral"**. Siendo este requisito indispensable para la aprobación del curso.

Por tal motivo se ha creído conveniente seleccionar la institución que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada. Las fechas y horas sugeridas para realizar este trabajo de investigación, se harán en previa coordinación.

Por lo tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Piura 28 de abril del 2017

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOS ANDES DEL CUZCO  
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGIA  
Mg. Ps. Susana Velásquez Temoche  
COORDINADORA ACADÉMICA

---

SUSANA VELASQUEZ TEMOCHE

(Coordinadora de la escuela de Psicología)

---

MARIA DEL PILAR VITE BARRANZUELA

(Directora la de I.E Federico Helguero Seminario)