

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL
PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FE Y ALEGRÍA N°15 DEL AA. HH, EL INDIO-
CASTILLA, PIURA 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

BACHILLER VANESSA YADIRA SILUPU ATARAMA

ASESOR:

MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS

PIURA-PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis padres, por darme la vida, por haberme brindado su apoyo emocional y económico durante el proceso de mi carrera profesional y a todos aquellos familiares y amigos, por estar conmigo y apoyarme siempre.

Un agradecimiento especial al asesor el Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos por, su gran apoyo durante el proceso de la elaboración de esta investigación, brindándome sus valiosos conocimientos.

Agradezco a la directora de la I.E Fe y Alegría, por permitir el ingreso al centro educativo, de la manera que agradezco al personal por toda su colaboración.

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico especialmente a mi Dios por el amor infinito y a mi familia, por estar siempre a mi lado, y por su apoyo incondicional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Fe y alegría N°15 del AA.HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, teniendo como objetivo conocer el nivel del clima laboral en el personal de dicha institución educativa, para la cual se empleó una metodología de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal transaccional, la muestra estuvo conformada por el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15. Para la recolección de datos se aplicó la ficha técnica de la Escala del Clima Laboral-SPC. Los resultados generales de esta investigación demostraron que el clima laboral que prevalece en el personal de la I.E fe y alegría N° 15 es favorable con un 80%, demostrando así el nivel de cada factor, en el factor de realización personal con un 65% reportó un nivel favorable, en el factor involucramiento laboral con un 65% reportó con un nivel favorable, en el factor de supervisión con un 75% reportó con un nivel favorable , en el factor de comunicación con un 70% reportó con un nivel favorable, y por último en él factor de condiciones laborales con un 75% reportó un nivel favorable, basándose en los resultados obtenidos concluyó que el nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del AA.HH, el indio-Castilla, Piura 2017 es favorable.

Palabras clave: clima laboral y adulez.

ABSTRAT

This research work entitled "Level of work climate in the staff of the educational institution Fe y alegría N ° 15 of the AA.HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, having as objective to know the level of work climate in the personnel of said educational institution, for which a methodology of quantitative type of descriptive level was used, the design of the research is non-experimental, of a transactional cross-section, the sample consisted of the staff of the educational institution Fe y Alegría N ° 15. For the data collection, the technical data sheet of the Labor Climate Scale-SPC was applied. The general results of this research showed that the labor climate that prevails in the staff of EI faith and joy N ° 15 is favorable with 80%, thus demonstrating the level of each factor, in the factor of personal fulfillment with 65% reported a favorable level, in the factor of labor involvement with 65% reported with a favorable level, in the supervision factor with 75% reported with a favorable level, in the communication factor with 70% reported with a favorable level, and finally in the factor of working conditions with 75% reported a favorable level, based on the results obtained that the level of work climate in the staff of the educational institution Fe y Alegría N ° 15 of the AA.HH, the Indian -Castilla, Piura 2017 is favorable.

Key words: work climate and adulthood.

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	8
III. HIPÓTESIS	50
IV. METODOLOGÍA.....	51
4.1. Diseño de la Investigación	51
4.2. Población y Muestra.....	51
4.3. Definición operacionalización	52
4.4. Técnicas e instrumentos.	53
4.5. Plan de análisis.....	56
4.6. Matriz de la consistencia.....	56
4.7. Principios éticos	59
V. RESULTADOS	60
5.1. Resultados	60
5.2. Análisis De Resultados	66
VI. CONCLUSIONES.....	72
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I.....	pág. 60
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I. E Fe Y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Tabla II.....	pág. 61
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Tabla III.....	pág. 62
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Tabla IV.....	pág. 63
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Tabla V.....	pág. 64
Nivel del Clima Laboral del Factor De Comunicación en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Tabla VI.....	pág. 66
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.....	pág.60
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Figura 02.....	pág. 61
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Figura 03.....	pág. 62
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Figura 04.....	pág. 63
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Supervisión en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Figura 05.....	pág. 64
Nivel del Clima Laboral del Factor De Comunicación en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	
Figura 06.....	pág. 65
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales en el Personal de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del Asentamiento Humano El Indio-Castilla, Piura 2017.	

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como propósito principal el estudio del clima laboral en el personal de la I.E fe y alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para el correcto funcionamiento dentro de una organización, considerado como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que trasciende directa en el desarrollo de los trabajadores; esto incluye elementos como, la manera en que los grupos se integran y trabajan, el grado de identificación del trabajador con la empresa, así como los de motivación, los niveles de conflictos, entre otros.

Según Palma (2004) menciona que “el clima laboral es un concepto que se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que, el clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales.”

En la actualidad no cabe duda que un mal clima laboral en toda organización, trae consigo importantes consecuencias a nivel personal de cada trabajador. Es por eso que en el año 2014 la OMT funda ocho convenios relacionados con respecto a los derechos humanos de cada persona trabajadora a nivel mundial; una de las empresas que toma mayor en cuenta su clima o ambiente laboral son las empresas asiáticas que persisten en Europa y son unas de las compañías que tratan de cuidar

la salud y el bienestar de sus trabajadores. Mientras en otros países como la India perjudican la salud mental y física de sus trabajadores.

Actualmente en el Perú se le ha empezado a darle vital importancia a la calidad educativa siendo el Ministerio de Educación quien busca las estrategias y alternativas para que el docente sea el ente importante en la calidad de enseñanza-aprendizaje por ello buscan que los docentes sean personas capacitadas en las áreas quienes se encuentran en constantes evaluaciones, siendo un factor positivo para la comunidad educativa. Pero hay que tener en cuenta que se deja de lado factores importantes para que la calidad educativa sea eficaz y así puedan obtener una satisfacción laboral exitosa; tenemos un factor importante como el clima laboral que en muchas ocasiones no le toman la debida importancia pero que permite determina la gestión educativa que conlleva al buen desempeño laboral de los docentes por lo tanto la satisfacción laboral del personal le permitirá desarrollar otras dimensiones como una buena comunicación, las condiciones laborales serán optimas, la motivación les conlleva a la realización personal y profesional.

Se conoce que el clima laboral educativo está compuesto de factores psicosociales, política externa e interna a nivel de gestión pedagógica y administrativa, que funcionalmente genere un estilo de comportamiento grupal y/o personal al interior de la institución educativa que se proyecte hacia el contexto local y con esto se espera que las instituciones educativas sean eficientes con el servicio que brindan con la finalidad de poder lograr una enseñanza aprendizaje de mejor calidad. Desde hace más de 30 años el ranking del Perú Top 10 señala a las empresas más rentables del Perú. Algunas empresas han logrado ubicarse en el

tercer puesto de, las Top 10 de este ranking, ya que son empresas con mejor reputación, mejor clima laboral y con mayor equidad. Según el estudio “3 Predicciones para la cultura de trabajo del futuro para trabajar”, hecho por GPTW, indica que un elemento fundamental para la fuerza laboral, es que las empresas tengan un clima laboral que fomente la innovación y la creatividad, donde los organigramas hayan sido reemplazados por un liderazgo más horizontal, donde el objetivo no sea cumplir un horario sino un objetivo trascendental. Los climas laborales positivos, donde se promueve la felicidad del trabajador, elevan en 130% las ganas de llevar mejores ideas y trabajar más en función a resultados de los empleados. Comercio (2017).

Así mismo, se está evidenciando que, en las organizaciones en el Perú, está siendo perjudicado por la desmotivación que tiene el personal, causante de ellos es la falta de incentivos o reconocimientos que tiene que ver de acuerdo a su competitividad personal, esto hace que su clima laboral se vea afectado tanto en el ámbito profesional como personal, Teniendo como consecuencia la pérdida del 30% de sus trabajadores anuales y el 10% de pérdidas de productividad. Así indica Días, P. (2017) Gerente de Gestión Humana de BDO Perú.

Por lo tanto, en esta investigación he considerado estudiar el nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del Asentamiento Humano el Indio – Distrito de Castilla. Por lo cual nos interesamos en conocer cuál es el nivel de clima laboral, es por ello que, utilizamos como instrumento el cuestionario “Clima Laboral” de Sonia Palma, este nos permitió conocer el esquema de la institución educativa en su ámbito laboral:

En el planteamiento del problema se ha considerado determinar el nivel de

clima laboral en el personal de la I.E fe y alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017; la cual se caracteriza por querer determinar el Nivel de clima laboral así mismo los factores que influyen en el personal de la I.E, por otro lado, conocer sus opiniones, y comportamientos.

El trabajador, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Uno de los factores que poco ayuda para establecer una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador, es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite; y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar.

Otro factor muy importante que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios.

La I. E Fe y Alegría N° 15, se encuentra ubicada en el AA. HH, El Indio, dicha institución está conformada por 40 trabajadores entre maestros, auxiliares, directivos, personal de limpieza y un psicólogo. Así mismo, antes de realizar el siguiente estudio, la directora manifestó que las dificultades que se presentan en el personal es con el tema de la supervisión, sobre todo algunos docentes nombrados que son con los que más discusiones tienen, ya que no les gusta que

les brinde un apoyo con respecto de cómo evaluar a sus alumnos o como expresarse ante ellos generando malestar entre docente y directivo. A su vez refiere que no hay involucramiento del personal con respecto a las actividades que se realizan en la institución, son pocos los que se sienten comprometidos y satisfechos de la labor que desempeñan en el trabajo.

En base a la situación problemática descrita, surge la pregunta de ¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El indio-Castilla, Piura 2017?

Para resolver la interrogante se planteó los siguientes objetivos

Conocer el nivel del clima laboral en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Conocer el nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Conocer el nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Conocer el nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Conocer el nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-

Castilla, Piura 2017.

Conocer el nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

La presente investigación se justifica en poder identificar el nivel del clima laboral que presenta el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 así mismo poder identificar los niveles en cada factor que presenta Sonia palma, ya que permitirá obtener información actual para poder promover estrategias de manejo que potencie y fortalezca sus habilidades ´para así alcanzar un óptimo clima laboral. De modo es de suma relevancia ya que el clima donde una persona desempeñe sus deberes, la relación con sus compañeros de trabajo son elementos que contribuyen a formar un buen clima laboral, es por ello que las empresas actualmente buscan preservar el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores, ya que un trabajador cómodo en su centro de trabajo tendrá un mejor desempeño e identificación con la empresa.

A nivel metodológico, la investigación se desarrollada bajo un diseño no experimental, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la institución educativa. Para la recolección de datos se aplicó la ficha técnica de la Escala del Clima Laboral-SPC. Los resultados generales de esta investigación demostraron que el clima laboral que prevalece en el personal de la I.E fe y alegría N° 15 es favorable con un 80%, demostrando así el nivel de cada factor, en el factor de realización personal con un 65% reporto un nivel favorable, en el factor involucramiento laboral con un 65% reporto con un

nivel favorable, en el factor de supervisión con un 75% reporto con un nivel favorable, en el factor de comunicación con un 70% reporto con un nivel favorable, y por último en el factor de condiciones laborales con un 75% reportó un nivel favorable, basándose en los resultados obtenidos concluyó que el nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa “Fe y Alegría N°15” del AA. HH, El Indio, Piura 2017 es favorable.

La presente investigación está compuesta por VI capítulos, los cuales se exponen a continuación:

Capítulo I: constituido por la Introducción, la descripción de la problemática, enunciado del problema, objetivo general y específico y finalmente la justificación. Capítulo II: revisión de la literatura conformada por antecedentes locales, nacionales e internacionales, y la base teórica de la variable de estudio. Capítulo III: Contiene la hipótesis general y específicas que se plantearon al inicio frente a la posible problemática. Capítulo IV: se encuentra la metodología, diseño de la investigación, población y muestra, definición y operacionalización de la variable, técnica e instrumento, plan de análisis y los principios éticos. Capítulo VI. Conclusiones. Finalizando con aspectos complementarios, referencia bibliográfica y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Bravo, M. y Calderón, J. (2017) “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador en una edición especial de la Universidad de Espíritu Santo”, realizaron una investigación con la finalidad de Determinar El Clima Laboral y su incidencia en el desempeño del Personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología de investigación de tipo cuantitativa, exploratoria y de nivel descriptivo no experimental. Así mismo la investigación estuvo conformada por una muestra de 60 docentes de una escuela de educación básica del Cantón Pujilí en la provincia de Cotopaxi. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Clima Laboral de Fernando Toro (1998). Entre sus resultados, concluyeron que el 83% de los docentes indican que existe una resolución de los conflictos, el 93% reciben orientación en sus tareas, el 86% innovan en sus tareas, mientras que un 66% percibe el apoyo de las autoridades; pero un 100% indican que existe respeto y un 80% colaboración: los aspectos negativos son la comunicación con un 41%, el reconocimiento que le reciben según indica el 33%, y un 58% deducen a través de su experiencia que no existe planeación en el cambio de tareas.

Gonzales, S. y Figueroa, H. (2016) “Clima Laboral y Satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen –Colombia”, realización una investigación con el objetivo general el determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen –Colombia en el 2016; para lo cual, se utilizó el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental; se consideró a la totalidad de la población de los 90 docentes, a los cuales se les aplico dos cuestionarios de su propia autoría, así; para medir ambas variables de estudios, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman el utilizado para el contraste de la hipótesis. Se encontró que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente. Así mismo, con respecto a las dimensiones que miden el Clima Laboral evidencio un Clima laboral favorable.

Viñán, J., Puente, M. y Navarrete, F. (2017)” El clima laboral y la influencia en el desempeño docente” realizaron una investigación para Determinar el Clima laboral y su influencia en el desempeño docente. Caso especial facultad de ciencias SPOCH. La metodología de estudio utilizada fue de cuantitativa y cualitativa, no experimental. Así mismo se contó con una muestra de 41 docentes, el total de docentes que laboran en dicha facultad. Se utilizaron 2 instrumentos, el “*Manual Escala Laboral CL-SPC*”, diseñado por Sonia Palma Carrillo, como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú) y el instrumento aprobado por la Dirección de

Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI) de la IES, en el que constan criterios puntuales que permiten de una parte evaluar al personal académico, y de otra evaluar globalmente las carreras para el periodo Octubre 2016- Marzo 2017 de la misma facultad de ciencias SPOCH. Entre sus resultados se concluye que el clima laboral es adecuado e influye positivamente en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la ESPOCH, pues las personas encuestadas consideraron que los equipos de trabajo están correctamente integrados y los recursos asignados se administran de manera eficiente.

Antecedentes Nacionales

Satamarina, F. & Zaña, Q. (2015), “Clima Laboral de los trabajadores de una entidad Universitaria de Chiclayo” percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria de Chiclayo, determinan que el clima laboral es percibido por el 34.83% de los trabajadores como muy favorable, y el 21.35% como favorable, sin embargo, el 23.60% lo percibe como muy desfavorable y el 10.11% como desfavorable. Para esta investigación se consideró el enfoque cuantitativo; con diseño no experimental; de tipo transversal. Dicho estudio se trabajó con una población de 116 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta tipo escala. Para este estudio los tesisistas recomiendan 11 implementar programas y estrategias de crecimiento laboral que permitan un trabajo óptimo con autonomía, así mismo los programas de inducción, orientación y capacitación laboral como también talleres de comunicación asertiva.

Huaita, D. (2016) “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, realizo una investigación con el propósito de Determinar el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. Para ello, el tipo de investigación seguida, fue básica, explicativa y descriptiva, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 81 docentes de instituciones educativas del nivel secundario que se ubican en la zona de Barrios Altos de Cercado de Lima, las cuales fueron seleccionados en forma probabilística. La técnica que utilizo fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio de Sonia Palma 2004 y 2005 respectivamente. Para el caso del cuestionario de desempleo docente, este fue creado por la autora de la investigación y para su validez se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.86, lo que significa que existe una alta confiabilidad en este instrumento. Entre sus resultados relevantes para nuestra investigación, Huaita encontró que tanto el Clima Laboral como la satisfacción laboral, influyen significativamente en el desempeño laboral.

Vargas, M. (2017) “Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima”, realizo una investigación con el objetivo de Identificar las percepciones de los docentes sobre el Clima Laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima. Dicha investigación se llevó a cabo bajo una metodología de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, mediante un diseño no experimental de corte transeccional. Se contó con una muestra de 18 docentes, el total de docentes que laboran en dicha área, a los cuales se aplicó el cuestionario de Mario Martín Bris (2000) del trabajo “Participación y clima en el ámbito escolar”, encontrando entre sus resultados que la percepción del clima laboral es promedio, pues aunque evidencian una buena relación entre coordinación y docentes, entre sus colaboradores o evaluados, perciben dificultades en la comunicación lateral, sobre todo en trabajos grupales entre ellos, debido a diferencia de espacios y horarios. Así mismo su nivel de motivación por reconocimiento la perciben ausente, encontrándose así los niveles más bajos.

Antecedentes locales

Casaverde, M. (2017), “Clima Laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017”, la investigación tuvo como objetivo determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017. Esta investigación es de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, con un diseño de estudio no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la IE Selmira de Varona de Piura., conformada por personal directivo,

personal administrativo, personal docente y personal de servicios. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, teniendo en cuenta los criterios de validez y confiabilidad, además para el análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, y el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2007. Los resultados obtenidos, están representados a través de tablas y figuras, obteniéndose los siguientes resultados: El clima laboral en el personal de la Institución Educativa, es Favorable con un 50%, en el factor Realización personal, el clima laboral es 33,33% Favorable; un 46,67% indica que el clima laboral en el factor Involucramiento laboral, es Muy Favorable; en el factor Supervisión, el clima laboral es 46,67% Favorable; en el factor Comunicación, el clima laboral es 50% Favorable; y un 50% indica que el clima laboral en el factor Condiciones laborales, es Favorable.

Rey, K. (2017), “Clima Laboral del Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017”, la presente investigación tiene como objetivo Identificar el Nivel del Clima Laboral del Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal, la población está conformada por 70 miembros que labora en la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Se aplicó la encuesta Escala Clima Laboral –

Sonia Palma Carrillo, CL – SPL, para precisar su Nivel de Clima Laboral, se planteó la siguiente hipótesis, el Nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario de Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Media. Finalmente se concluye que de acuerdo a la evolución global del Clima Laboral en el personal que labora en la Institución Educativa “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es favorable ello indica que el personal está satisfecho en su lugar de trabajo, dado que el Clima Laboral en general se encuentra en una categoría Favorable.

Tarrillo, L. (2017), “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”, el presente estudio se realizó con la finalidad de determinar el “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”. El estudio fue de tipo cuantitativo nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte Transeccional o transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores entre ellos administrativos, docentes, directivos y de servicio. Se utilizó la técnica de encuesta y de instrumento el inventario de escala de “clima laboral CL – SPC” de la autora Sonia Palma Carrillo. La descripción se elaboró de acuerdo al clima laboral y sus cinco niveles Realización Persona, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales. Los resultados en el indican que el factor realización del personal de la I.E San Pedro obtuvo un 43%, en involucramiento laboral se obtuvo un 35%, el factor supervisión obtuvo un 41%, el factor comunicación obtuvo un 25% y el 31% en condiciones

laborales. Así mismo los resultados demuestran que el personal de la I.E San Pedro, se ubica en un nivel favorable en el factor realización, en el factor involucramiento laboral se ubica en un nivel favorable, en el factor supervisión se ubica en un nivel muy favorable, el factor comunicación se ubica en un nivel medio y condiciones laborales se ubica en un nivel medio. Concluyendo que el clima laboral en el personal de la Institución Educativa San Pedro Piura – 2017 se encuentra en un nivel favorable.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Laboral

Palma (2004) refiere “el clima laboral es un concepto que se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que, el clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales”.

Por otro lado, Palma (2004) refiere que “son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la Escala Clima Laboral CL - SPC”; estos son:

Autorrealización

Según, Palma (2004) dice que “es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados”.

Así mismo, Esquivas. A. (2014) citado refiere “el trabajo es uno de los más poderosos elementos de realización personal de la mujer y del hombre, ya que nos habla de realización como un cumplimiento de objetivo personal, la plenitud de sus capacidades como el ser vivo que es, hacer reales sus posibilidades como ser humano”.

Involucramiento Laboral

Según, Palma (2004) “este factor es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio”.

Así mismo lo afirma, Müller (1992), “El involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad.”

Supervisión

Según, palma (2004) refiere que “esta dimensión se les brinda apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.”

Así mismo, la afirma Bartle (2011) “el término supervisión, por su naturaleza de índole observacional, según su etimología significa mirar desde lo alto, hace referencia al proceso de llevar de manera regular, un registro de actividades y movimientos que se realizan en un proyecto o programa. Es también, un proceso de acumulación de información que se lleva a cabo de forma rutinaria, sobre todos los aspectos de un proyecto, conlleva un debido control de los procesos que van presentando las

actividades de un proyecto, en el cual interviene de manera esencial, los procesos de observación sistemática e intencionada en donde se aplique constancia, dedicación, perseverancia y continuidad.”

Comunicación

Según, palma (2004) dice que “la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás.”

Por lo cual Santamaría. F y Zaña. Q (2015), “Es la percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás”.

Además, Valdés (2005), “Una gran cantidad de acciones de los seres humanos está caracterizada por la comunicación, particular atención tiene para las organizaciones este aspecto tanto en las relaciones interpersonales como en las organizacionales (entre empresas y sus trabajadores) y entre la organización y su entorno.

Condiciones laborales

Finalmente, Palma (2004) “obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el

trabajo de la mejor manera.”

Así mismo, lo afirma Castillo y Prieto, (1990), refiere que “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.”

Sin embargo, De la Fuente (citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015) “el sistema de remuneración es un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivados, mejoran el rendimiento laboral.”

Según, Bager (citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015) “clima laboral es el ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que, por lo tanto, influyen en su conducta.”

Según, Forehand y Von Gilmer (1964), (citado por Williams. L 2013) “manifiestan que el clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.”

Según, Davis & Newstrom (1987) “clima organizacional puede influir en la persona tanto en la, motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo que este adopta. Esto lo hace creando ciertas clases de expectativas con respecto a qué consecuencias se generarán a través de las diferentes acciones.”

Asimismo, Davis & Newstrom (1987, pág.85) “se puede identificar que el clima varía a lo largo de un continuo que va de favorable a neutro y desfavorable, elementos que pueden ser medidos mediante una escala de Likert, ya que tanto empleados como patronos anhelan tener un clima más favorable debido a sus beneficios, como por ejemplo un mejor desempeño o una mayor satisfacción en el empleo.”

Por otro lado, Chiavenato (2009) habla del clima laboral “como en el contexto de los procesos de motivación dentro de los espacios organizacionales. En este sentido considera que la motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional.”

Según Williams. L (2013), “el clima laboral o ambiente organizacional es de vital importancia para toda institución, por cuanto ayuda en la comunicación, satisfacción y al buen desempeño de las funciones de las personas que se encuentran dentro de ella, por esta razón, se deben tener condiciones adecuadas y favorables que permitan alcanzar los objetivos y metas planteadas.”

Así mismo Williams. L (2013), “presenta a esta variable como una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización. En esta definición el clima es determinado por la percepción de los miembros del grupo y sólo a partir de allí se podrán diagnosticar las características del mismo”.

“Una de las principales funciones de la gerencia, es pues, la creación de un clima organizacional favorable, tanto físico como mental, que induzca a la gente a contribuir espontánea y voluntariamente con sus esfuerzos a lograr cambios y objetivos planteados” (Sulbarán 2002).

Maldonado (2006) “coinciden en plantear la necesidad de que las prácticas laborales estén dirigidas a crear un clima o atmósfera afectiva, que facilite los procesos de desarrollo del personal de las organizaciones, pues cualquier proyecto que desestime la influencia del área afectiva del individuo en su actividad diaria, genera pocas expectativas organizacionales”.

Rodríguez (2004) “habla sobre el clima en las instituciones que es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución”.

Para Silva. M, (1996) “El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, así

como los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral, con el fin de delimitar esta variable en el presente estudio es necesario tomar como referente algunas de las teorías del comportamiento organizacional”.

Elementos que se desarrollan en el Clima Laboral:

Según lo indicado de García (1995) las variables son:

a) Elementos personales:

García (1995) “Aquellos intereses, actitudes y necesidades que una persona origina en la organización y que difieren de las de otras personas, por lo tanto, sus motivaciones serán distintas”.

b) Elementos laborales:

Según García (1995) “Las características de la situación de trabajo: son los factores del ambiente laboral del individuo, factores estos que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados.”

Además, para Ferraro (1995), (citado por Sierra. M, 2015) “hace mención que algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen: flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo.”

Características del clima laboral:

Según, Furnham, (2001) “las características del sistema organizacional producen un determinado clima laboral; así mismo, este

trasciende sobre la satisfacción de los colaboradores de una organización y sobre su adecuado comportamiento.”

Tipos del clima laboral

Likert, (citado por Brunet, 1987) “en su teoría de los sistemas, determina tipos de clima laboral, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son”:

a) Atmosfera de liderazgo autoritaria

Asimismo, Brunet, (1987) “Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas”.

b) Atmosfera de liderazgo paternalista

Brunet, (1987) “Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo”.

Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

c) Atmosfera participativa

Asimismo, Brunet, (1987) “La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero

se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente”.

Involucramiento del personal en el trabajo de equipo

Por lo cual, Brunet, (1987) “Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados.”

En conclusión, podemos decir que existen dos tipos de climas que son los más idóneos para las organizaciones que son el clima consultivo y clima participación en grupo. Ya que ambos involucran al personal con la organización y les brindan un buen ambiente y confianza a sus trabajadores lo que hace que estos se sientan cómodos e identificados con la organización.

Condiciones del clima laboral

Sandoval (2004), “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos”.

a) **Condiciones físicas del trabajo**

Según, Sandoval (2004) “La dimensión en la atmosfera en los centros de trabajo evalúa las características físicas en el que el colaborador se desempeña en el momento de realizar sus tareas asignadas.”

a) **Estructura organizacional**

Sandoval (2004) “la estructura organizacional como la capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización”.

La estructura organizacional es una dimensión de medición del clima organizacional. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de procedimientos, manuales y políticas que son necesarias para el desarrollo de su trabajo.

b) **Motivación**

Sandoval (2004) “La motivación puede definirse como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones, satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales”.

La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia. Debido a que, si tienen una alta motivación, ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional.

c) **Comunicación**

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización; así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que sus comentarios sean escuchados y tomados en cuenta.

Amorós (2007), “es lógico que ningún grupo pueda existir sin la comunicación, entendiéndose ésta como la transmisión y el entendimiento del significado”.

d) **Sentido de pertenencia**

Flores (2005) “El sentido de pertenencia es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. El sentido de pertenencia crea en el empleado un sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas”

e) **Identidad corporativa:**

Sandoval (2004). “Si algo caracteriza a la empresa en competencia, es su afán de por diferenciarse de las demás empresas con las que compite”.

Aspectos de la Comunicación Interpersonal

Según, Socorro, (Citado por Silva. M, 1996, p.27) “refiere que la comunicación 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”.

Aspectos de la Autonomía Para Toma De Decisiones

Según, Kant (citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015, p. 22) “la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es una virtud de lo cual es posible que 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”.

Aspectos de la Motivación laboral

Para, Chiavenato (2009) “manifiesta que la eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados”.

Además, weihrich, (2010) refiere “que la eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión” Coulter R. (2010).

Calidad de trabajo

González (2006), menciona que: “El Trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida, y a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo: Las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo”.

La calidad organizacional en una empresa, está compuesta por varios factores que influyen en el bienestar del empleado, desde que el

trabajador ingresa hasta que sale de la empresa donde laboran.

Es una gestión que mejora la dignidad del empleado. Cuando existe una mejor calidad laboral realizando distintos cambios, de incrementar la productividad y generando motivación del trabajador en la empresa; asiendo que el trabajador desempeñe en las actividades que le ponga.

Conductas grupales en el trabajo

Según, Brin (citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015, p. 35) “manifiesta que formar grupos tiene muchas funciones sociales y ventajas tácitas. Los grupos brindan oportunidad a sus miembros para dedicarse a actividades que les interesan o satisfacen de manera que la empatía permite la afiliación y hasta que tareas impuestas sean aliviadas al trabajar en grupo. Los grupos son refugios que dan seguridad, se puede tener respaldo de un grupo frente a otro grupo o ante un superior o jefe. Los grupos son centros de información y comunicación, por ello se sabe lo que ocurre en el resto de la organización”.

Chiavenato (2009) “el grupo permite que los individuos que los integran adquieran compromiso, identidad, y pertenencia, a muchos les gusta pertenecer a determinados grupos sobre todo si estos tienen prestigio o influencia, por ejemplo, el grupo de catedráticos universitarios, ser miembro de Club de Leones, del Club Rotario o de cierto colegio Profesional”.

Atmosfera del ambiente Laboral

Según, Bagueer (citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015, p. 30), “refiere que “si la misma se realiza de forma adecuada, la interpretación es

sencilla, la aplicación puede realizarse por medios electrónicos, continúa afirmando el autor, que los resultados de una encuesta son la fotografía del clima laboral de la organización. La misma debe garantizar al trabajador plena confidencialidad. Los elementos básicos a evaluar son: calidad del liderazgo, flexibilidad en reglas y procedimientos, delegación de responsabilidad, recompensas, motivación, oportunidades y comunicación.”

Con respecto, Puchol (2007), “el método de observación directa permite evaluar en directo parámetros para el análisis del clima laboral y descubrir factores que afectan el trabajo de los empleados. Continúa afirmando el autor que otro método que es útil para corroborar la información vertida en la encuesta es la entrevista a colaboradores, la cual busca obtener información que permita realizar mejoras en las debilidades detectadas.”

Además, Eslava (Citado por Contreras. S. 2015, p. 17) “señala que es sumamente importante realizar estudios de clima organizacional de forma periódica y permanente, lo cual permite contar con información actual y fidedigna al momento de elaborar planes de mejora, lo que conlleva un mejor impacto en su implementación, debido a que son los trabajadores quienes realizan la evaluación, se genera en ellos la expectativa de cambios positivos, que si no se resuelven situaciones en particular, el estudio pierde credibilidad y se genera desconfianza.”

Aspectos Del Clima Laboral

Mejía (2010) manifiesta que existen varios aspectos:

a) Dialogo

Mejía (2010) “refiere que este factor trata sobre diversos aspectos relacionados con la posibilidad de expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación para el desarrollo normal de las actividades”.

b) Autoridad

Mejía (2010) “comprende aspectos relativos a la forma en cómo se dirige la organización. Cómo son percibidos y sentidos las relaciones entre las jefaturas y colaboradores, así como los estilos de liderazgo que son practicados para la coordinación del personal y tareas del Hospital”.

c) Relaciones Interpersonales.

Mejía (2010) “la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman el hospital”.

d) Desarrollo Personal y Profesional.

Mejía (2010) “esta dimensión trata de poner de manifiesto la percepción de los empleados del crecimiento y desarrollo personal y profesional dentro de la Institución”.

e) Identificación con la Institución.

Mejía (2010) “considera la identificación que tiene el personal con relación a la Institución, sus actitudes hacia la misma y los

sentimientos que de ésta se derivan”.

f) Estabilidad Laboral

Mejía (2010) “este factor detecta la seguridad que siente el personal por laborar en un proyecto estable. Considera la percepción y el sentimiento que tienen los empleados en relación a la estabilidad en su trabajo”.

g) Remuneración

Mejía (2010), manifiesta que esta dimensión “descubre la apreciación de la persona de sentirse remunerado adecuadamente a su entorno”.

h) Factor de Orientación a la Calidad

Además, Mejía (2010) “considera el grado de calidad en los procesos que se realizan en la Institución, así como el valor calidad llevada a la práctica por todo el personal”.

i) Factor de Condiciones Ambientales

Mejía (2010) “Conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas”.

Clima laboral en las instituciones educativas.

Chiroque, S (2006) refiere “que el contexto educativo, muchas veces se da cuenta que la mayoría de los individuos que conviven en una institución educativa (La mayoría del tiempo están allí) no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y

objetivos poco comunes, perdiéndose la identidad y el sentido de pertenencia a la institución”.

Asimismo, Chiroque, S (2006) “En cuanto a la gerencia (O administración educativa) se habla mucho sobre la necesidad de crear climas laborales que logren integrar a los individuos de una empresa a comprometerse con el fin último de la misma, con su misión y su visión empresarial; la psicología laboral defiende éste tipo de acciones dentro de las organizaciones por considerar que un ambiente de trabajo agradable logra influenciar de manera positiva la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia su espacio laboral, generando así al final y durante el proceso, personas con rasgos de liderazgo más comprometidas con la entidad educativa. En las instituciones educativas se nota con preocupación como pocas veces se encuentran gerentes (Rectores y administrativos en general) que consideren los factores mencionados anteriormente con interés de lograr mejoras en el clima organizacional procurando mejoras en el desempeño de sus trabajadores teniendo en cuenta que un clima de trabajo agradable logra comprometer a los individuos en el logro de los objetivos establecidos lo que finalmente se verá reflejado en el producto final, como un liderazgo efectivo y comprometido también en el desarrollo empresarial, haciendo que al final del camino cotidiano se consigan alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor de enseñanza”.

Agentes que se involucran en el ambiente laboral:

Brunet (1987), dice que existen dos tipos de agentes que intervienen en el clima laboral, los cuales son:

Agentes Internos:

Brunet (1987) “Estas personas deben establecer una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de definir o determinar el marco de actuación entre las necesidades de los empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa”.

Agentes Externos:

Además, Brunet (1987) “Deben conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras familia, amigos, etc, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión”.

Relaciones Interpersonales

De la Corte (citado por Contreras. S, (2015) “las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier tipo de organización. Las relaciones interpersonales producen un efecto fundamental (influencia). A través de esta influencia se produce la enseñanza, el aprendizaje, la formación de actitudes sociales”.

Los trabajadores que mantienen buenas relaciones interpersonales al interior de una organización se apoyan mutuamente, con sus logros, metas

y objetivos ya desean ver crecer a la empresa y a ellos mismos con esfuerzo.

Relaciones interpersonales y comunicación

Wieman (2010) “las relaciones interpersonales son fruto de comunicación apropiada y eficaz. Una comunicación adecuada implica cuando hablar y cuando callar. El buen comunicador sabe que debe decir, cuanto, donde, como y a quien. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás. Además, la comunicación debe ser eficaz, es decir; los sujetos deben aprender a sobrellevar sus relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo”.

a) Relaciones interpersonales y trabajo

Según, Wieman (2010) “las organizaciones existen buenas relaciones es más fácil promover y desarrollar el trabajo cooperativo, pues los trabajadores se comprometerán fácilmente con su responsabilidad como miembros del grupo de trabajo. En las instituciones educativas las relaciones interpersonales son importantes que se produzca en un clima de respeto y colaboración, pues todo el personal interactúa diariamente con personas: los estudiantes, a quienes se brinda el servicio directamente. Los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicio. Son permeables a conductas saludables o agresivas. Captan los desacuerdos o dificultades entre aquellos que trabajan en la

institución. Los directores tienen la obligación de garantizar el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, armoniosas y proactivas al interior de la institución”.

Desenvolviendo en el trabajo

(Chiavenato, 2000), “el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

(Bittel, 2000), plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”.

“Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”. Ghiselli, (citado por contreras. S, 2015).

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.

Importancia del clima laboral

Según, Rodríguez, N (2004), 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, 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. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen”.

Desempeño del profesor en el trabajo

Por lo tanto, Wilson (1992, p. 86) “el desempeño como el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprenden desde la preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión educativa, pasando por supuesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizajes, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los estudiantes, la información que se le debe de brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. El buen desempeño profesional de los docentes se determina desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo”.

Sin embargo, Montenegro (2003) explica “que el desempeño del docente alude al cumplimiento de las funciones; asociadas al propio

docente, al estudiante y a su entorno. Asimismo, este se practica en distintas áreas o niveles, según el nivel sociocultural, el contexto institucional, el contexto del aula y también del mismo docente, a través de una acción reflexiva.

Por su parte, Díaz Barriga (2006, citado en Callomamaní, 2013) explica que el desempeño docente es todo lo que debe hacer, demostrar y reflejar el docente en el salón de clase, como profesional de la educación. Es necesario acotar que el término ‘todo’, referido al ámbito tecnológico, la tarea de planificación curricular, las estrategias didácticas que se deben emplear, los medios y materiales didácticos que utiliza y la evaluación que conlleva el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuradas en el trabajo del docente en el aula de clase, las que dependerán de las formas y características como se organizan y aplican. Estas a su vez, se medirán a través de sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para, Chiroque (2006), dice que el desempeño docente “alude a las actividades que ejecutan, con respecto a las obligaciones explícitas e implícitas de la profesión y cargo. Es por esto, la sugerencia de que el docente debe considerar las siguientes categorías: el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos”.

La Unesco (2008) “define el desempeño docente como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los

componentes que impactan la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y elaboración de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias, habilidades para la vida”.

a) Comportamiento del profesor en el trabajo.

“El desempeño docente es sinónimo de comportamiento docente en la preparación de su clase, el diseño de sus materiales y la evaluación que realiza a sus alumnos; es importante diferenciar conceptualmente el desempeño docente de competencias profesionales, características personales y efectividad”. (Valenzuela 2004).

b) Desarrollo laboral versus competencias docentes.

“Las competencias docentes, se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y valores que un docente posee para desempeñar su trabajo, éstas definen lo que se considera importante en un profesor ideal”. (Valenzuela, 2004).

“Han definido una lista de competencias que debería poseer un docente, sin embargo, algunos otros también consideran que existe dificultad para tener una definición exacta de competencia y mucho menos una lista de competencias que el docente debería poseer debido a la complejidad de su práctica”. (Rueda, 2009).

c) Desarrollo laboral docente versus efectividad del profesor.

“De acuerdo al término de efectividad del profesor, el logro del

aprendizaje del alumno será consecuencia de una instrucción efectiva, la cual a su vez dependerá de las competencias del docente, motivación y contexto en el que se desenvuelve”. (Valenzuela, 2004).

d) Desarrollo laboral docente vs características personales.

“Son características personales del profesor referidas a cualidades, actitudes, personalidad, experiencia profesional, etc. que influyen en el desempeño docente”. (Valenzuela, 2004).

Finalmente, para Fernández (2002, p.45, en Callomamani, 2013), el desempeño docente es “el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario para la preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, calificación de trabajo, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación”.

Carácter profesional del docente

Por ello. Messina (2000) “el carácter profesional de la tarea docente, segura de asumirlo como un profesional, requerimiento de una educación de calidad para todos indispensable, promoverla la profesionalización de los docentes.” El rol del docente es una exigencia no sólo en la organización de trabajo, lo cual es una consecuencia de descentralización, de la autonomía en la gestión de las I. E. y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Gestión y clima laboral en las instituciones educativas

Maldonado y Pérez de Maldonado, (2006) “Es vital ver 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”.

Así mismo, Maldonado y Pérez de Maldonado (2006) “mencionan que se han desarrollado en el sistema educativo estilos de liderazgo que no siempre se dan en forma absoluta. Generalmente al apreciar el comportamiento de un director, observamos que se produce una mezcla de estilos y también en forma frecuente se puede ver que los estilos cambian según sean las circunstancias y/o características de los grupos humanos llámese docentes, estudiantes padres de familia y personal administrativo con los cuales se trabaja”.

De igual manera. Correa (2013) “las percepciones del clima dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. 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”.

Así mismo, Unesco (2008), “El clima escolar, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso.”

Teorías de Clima laboral y su relación con el Desempeño

Según, Marroquín y Pérez (2011), expresan “que el clima organizacional puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”.

Por otro lado, García M (2009), citando a Gálvez (2000) y Dessler (1976), “el clima laboral, como expresión personal de la percepción de los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen, incide directamente en el desempeño de la organización. Plantea que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas

preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus percepciones del clima en que trabaja”.

Por lo cual, Silva (1996), citado por Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo (2011), “hablar de la influencia del clima sobre el desempeño implica considerar tanto las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc”.

Por ende, Silva, M. (1996) y Burton y Lauridsen (2004), citado por Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo (2011), “señala que el clima es simplemente una herramienta útil para comprender y mejorar el desempeño, por lo que los autores hablan más bien del impacto potencial del clima sobre el desempeño como un determinante indirecto de éste, sin establecer así una relación causal entre ambas variables”.

Finalmente, Schratz, (1993), citado por Rodríguez, Retamal, Lizana,

& Cornejo (2011), “menciona que según algunos metas análisis han revelado que dentro de las dimensiones de clima que más se han relacionado con el desempeño y el rendimiento de las personas son los estilos de supervisión, el apoyo, el riesgo y la toma de decisiones, las recompensas, las relaciones entre compañeros y la estructura”.

Adulthood

Definition

Según, Nassar y Abarca (1983) “por adulto se entiende la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien, desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien, desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de criterio”.

Evolution of adulthood

Por lo tanto, Nassar y abarca (1983) “El desarrollo implica cambio, pero no todos los cambios implican desarrollo, si una persona se cambia de ropa, o cambia las sabanas, difícilmente a eso se le llamaría desarrollo. El cambio es simplemente una diferencia en algo o alguien de un momento a otro, los cambios que experimenta una persona a lo largo del curso de la vida adulta son muy numerosos”.

Por lo cual, Nassar y abarca (1983) refiere que “El desarrollo tiende a progresar de formas simples a complejas (como en el desarrollo del lenguaje que va de palabras simples a frases cada vez más complejas). Pueden tomar más de una ruta y pueden o no tener una meta definida, pero hay una conexión entre los cambios con frecuencia imperceptibles de los que está compuesto”.

De esta manera, podemos ver como una persona posee no solo una, sino muchas edades diferentes: no únicamente cronológica, sino también funcional, biológica, psicológica y social, también es posible medir los efectos de varios factores que influyen en el desarrollo.

Periodos de la adultez

Según, clemente, A (1996) “En esta etapa su personalidad y su carácter se presentan firmes y seguros y el individuo maduro se distingue por el control que logra de sus sentimientos y su vida emocional. Esto le permite afrontar la vida con mayor seguridad y serenidad que en las etapas anteriores. La adultez es la época de la vida del ser humano en el que mayor rendimiento en la actividad se presenta”.

Asimismo, Clemente, A (1996) “destaca que no todos los adultos llegan a la madurez, con lo que podríamos clasificarlos en dos grupos: adultos maduros y adultos no-maduros o inmaduros”.

La adultez se divide en tres periodos: adultez joven (20 a 40 años de edad), adultez media (40 a 65 años de edad) y adultez tardía o vejez (65 años o más), cada uno de estos periodos presenta acontecimientos y preocupaciones característicos de su edad.

Los adultos jóvenes (20 a 40 años): según, clemente, A (1996) “En este periodo las personas están en la cima de sus potencialidades tanto físicas como intelectuales, en estos años hacen elecciones de carrera y se forman las relaciones íntimas que bien pueden durar toda la vida o solo algunos años”.

En este periodo los rasgos de personalidad y los estilos de vida se vuelven relativamente estables, pero las etapas de vida, acontecimientos ocurridos en el día a día, pueden influir en los cambios de personalidad.

Los adultos de edad media (40 a 65 años): según, clemente, A (1996) “En este periodo se nota algún deterioro en la salud, habilidades físicas, sensoriales, resistencia, destrezas, sin embargo, se desarrollan patrones más maduros de pensamiento con base en la experiencia de sus prácticas y vivencias”.

Algunas personas en este periodo se encuentran en la cima de sus profesiones; otras llegan a callejones sin salida, sintiéndose agotados, algunas desempolvan viejos sueños o persiguen nuevas metas.

Adulthood tardía: según clemente, A (1996) “Físicamente son activos, saludables, independientes y mentalmente alertas, aunque pueden experimentar cambios en la salud por la edad que tienen. Pueden desarrollar condiciones crónicas, pero posible controlarlas mediante intervención médica”.

En este periodo muchos de los adultos mayores tienen más tiempo para cultivar relaciones personales, pero deben lidiar con el declive de algunas de sus facultades, la pérdida de amigos y seres queridos, y la perspectiva de morir, la inteligencia y memoria pueden deteriorarse en algunas áreas, la mayoría de las personas encuentra modos de compensación, la jubilación puede ofrecer nuevas opciones para usar el tiempo incluido nuevo trabajo de tiempo completo o parcial. La búsqueda de significado en la vida asume una importancia central.

Desempeño laboral de la adultez

a. Adultez joven

En el ámbito laboral, el adulto joven se enfrenta con la tarea de establecer una identidad laboral adulta. La transición desde el aprendizaje y el juego al campo laboral puede ser gradual o abrupta, pero en algún momento del segundo decenio de la vida, el trabajo se convierte en una actividad central para la estabilidad y progresión intrasíquica. Sentirse productivo y competente es parte importante del auto-concepto y de la identidad psicosocial.

b. Adultez intermedia

En el ámbito profesional el factor del trabajo es aún muy importante en este nivel. Algunos adultos se quedan estancados y conforme con su trabajo actual, teniendo como único objetivo seguir manteniéndolo, mientras que otros pretenden alcanzar otras metas (mayor categoría profesional, una formación paralela, etc.). El adulto medio empieza a tener el pensamiento de que le queda poco tiempo de vida y teme a la competencia de las generaciones nuevas.

El trabajo está fuertemente ligado con todos los aspectos del desarrollo intelectual, físico social y emocional. Generalmente las diferencias de edad en el desempeño dependen mucho en cómo se mide el desempeño y de las demandas de una clase de trabajos específicos. Un empleo que requiere reflejos rápidos, tiene más probabilidad de que sea desempeñado de una mejor manera por una persona joven, en cambio, uno que depende de la madurez de juicio puede ser mejor ejecutado por una persona mayor.

c. Adulthood

Los cambios en la capacidad de trabajo que se producen en la adultez tardía con la edad se concentran generalmente en los sistemas músculo-esquelético y cardiovascular, en la estructura corporal, en algunos sistemas sensoriales y en el funcionamiento del sistema nervioso. Se producen cambios en la composición del cuerpo: decrece la masa muscular, disminuye el tejido óseo, hay predominio de la osteolisis, disminuye la contractibilidad del músculo cardíaco y del ritmo sinusal, disminuye la superficie respiratoria del pulmón, hay calcificación de las articulaciones y cambios osteoartroíticos, disminuye la reserva pulmonar, hay alteraciones en los órganos sensoriales: disminuye la agudeza visual y auditiva, cambios en el sistema nervioso: disminuye la velocidad de procesamiento de la información, enlentecimiento cognitivo, disminuye la memoria a corto plazo. La capacidad de trabajo se deteriora en cerca de 1,5% anual a partir de los 45 años.

La percepción individual de mala salud es el factor más relevante para la baja capacidad de trabajo. Esta asociación mantiene su significación aun cuando se controla el factor edad. La salud física y la manera cómo la percibimos tiene una importancia cardinal en el deterioro que sufre la capacidad de trabajo en la medida que avanza la edad, pero los estudios muestran que es importante considerar otros factores que permiten comprender y muchas veces pronosticar el deterioro en la capacidad de trabajo. Los factores que afectan la capacidad de trabajo de la mujer y el hombre son de diferentes tipos. Se reconocen factores fisiológicos,

ergonómicos, del ambiente físico de trabajo, de tipo psicosocial como las demandas mentales de trabajo, el control sobre el trabajo, la presión de tiempo, y la dirección del trabajo, que tienen gran impacto en la capacidad de trabajo.

III. HIPÓTESIS

Hipótesis general

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Fe y Alegría N°15, AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, es media.

Hipótesis específicas

El nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en el personal de la I. E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la I. E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la I. E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.

El nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño De La Investigación

No experimental, descriptivo de corte transversal, porque es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Según Kerlinger (1979) señala que lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio.

Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. Fernández, c (2006).



M: el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del AA.

HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Ox: clima laboral

4.2. Población y Muestra

La población muestral estuvo conformada por 40 el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

4.3. Definición operacionalización

a). **Definición conceptual:** El clima laboral, según Palma (2004) refiere “el clima laboral es un concepto que se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa”.

b). **Definición Operacional:** De acuerdo a Sonia Palma considera el clima laboral los siguientes factores:

- **Realización Personal:** Desarrollo personal (satisfacción y motivación a tu vida).
- **Involucramiento Laboral:** Compromiso en los colaboradores.
- **Supervisión:** Vigilar ciertas actividades que se realicen en forma satisfactoria.
- **Comunicación:** Transmite y recibe una información.
- **Condiciones Laborales:** Estado del entorno laboral.

FACTORES DEL CLIMA LABORAL

FACTORES	ITEMS
Realización Personal	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.
Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.
Condiciones Laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

CATEGORIA DEL CLIMA LABORAL

CATEGORIA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
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

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

4.4. Técnica e instrumento.

a) **Técnica:** Encuesta.

Según García Ferrando. M. (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

b) **Instrumento:** Escala de “Clima Laboral”, elaborado por Sonia Palma (2004). Ficha técnica.

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Autor: Sonia Palma

Año de publicación: 1999

País de origen: Lima, Perú

Ámbito de aplicación: Trabajadores con dependencia laboral.

Forma de administración: Individual y Colectiva

Áreas que explora:

La escala explora el clima laboral desde 5 dimensiones: Realización Personal, Involucramiento laboral, supervisión, condicionamiento laboral.

Tipificación:

Haremos percentiles generales para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Significación:

Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción:

La escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert

comprendido en su versión final 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, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Confiabilidad y Validez:

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 Cronbachy Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 97 y 90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

4.5. Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizará las técnicas estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución, de frecuencias porcentuales y gráficos, dependiendo el comportamiento de la variable en estudio.

El procesamiento de los datos se realizará utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010.

4.6. Matriz de la consistencia

Problema	VARIABLES	Indicadores	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas
¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017?	Clima laboral	-Realización personal.	Objetivo General	Hipótesis general	Tipo de Investigación	Encuesta
		- Involucramiento laboral	Conocer el nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.	El nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Fe y Alegría N°15, AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, es media.	Cuantitativa	
		- Supervisión	Objetivos Específicos	Hipótesis específicos	Nivel	
		- Comunicación	-Conocer el nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en	El nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en el personal de la I.E Fe y	Descriptivo	Inventario de la escala clima laboral-SPC.
- Condiciones laborales.			Diseño			
					Transversal.	

			<p>el personal de la I.E “Fe y Alegría N° 15” del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.</p> <p>-Conocer el nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la I.E “Fe y Alegría N° 15” del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.</p> <p>-Conocer el nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la I.E “Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.</p> <p>-Conocer el nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la I.E “Fe y</p>	<p>Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.</p> <p>El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.</p> <p>El nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.</p> <p>El nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la I. E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH,</p>	<p>Población y muestra</p> <p>La población muestral estuvo conformada por 40 trabajadores de la institución educativa Fe y Alegría N°15 del asentamiento humano el indio-Castilla, Piura 2017.</p>	
--	--	--	---	--	---	--

			<p>Alegría N° 15” del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.</p> <p>-Conocer el nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la I.E “Fe y Alegría N° 15” del AA. HH, El Indio-Castilla Piura 2017.</p>	<p>El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.</p> <p>El nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

4.7.Principios éticos

Durante el proceso que dura la presente investigación se basó en los siguientes principios éticos. Se brindó protección a todos y cada uno de los colaboradores que participaron de este estudio, donde se mantuvo en total reserva y discreción la información obtenida, sobre todo respetando sus derechos. Así mismo se aseguró el bienestar integral de los miembros que participaron reduciendo, posibles consecuencias negativas, por el contrario, se optimizó los beneficios al servicio de dicha población además se trató con igualdad a todos los colaboradores brindando las mismas facilidades y condiciones durante el proceso de evolución; así mismo, se brindó los resultados a quienes lo solicitaban. Además, se actuó con honestidad, responsabilidad y transparencia científica dándole valor y consistencia a esta investigación.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Tabla I

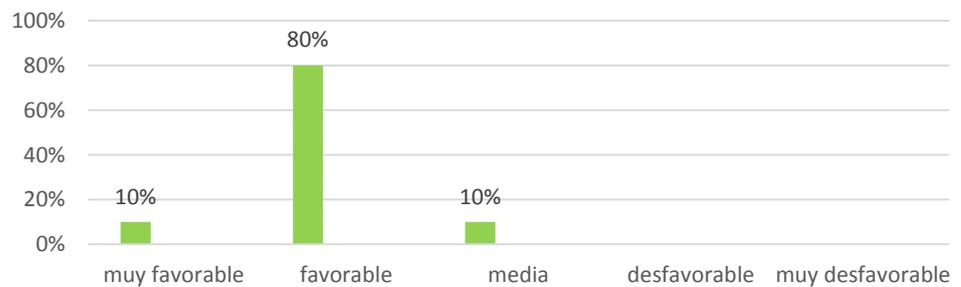
Nivel de clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH. El Indio-Castilla, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	4	10%
Favorable	32	80%
Media	4	10%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 01

Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla I, Figura 01, se observa que el 10% se encuentra en una categoría muy, Muy Favorable, el 80% en una categoría favorable, el 10% en una categoría media, de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio, Castilla- Piura 2017.

Tabla II

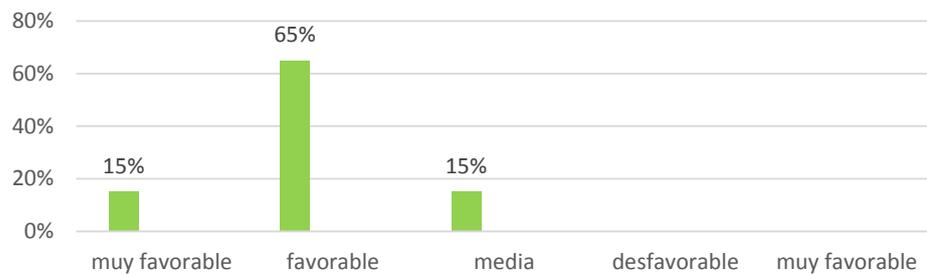
Nivel del Clima Laboral en el factor de Realización Personal en el personal de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	6	15%
Favorable	26	65%
Media	6	15%
Desfavorable	2	5%
Muy favorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 02

Nivel del Clima Laboral en el factor de Realización Personal en el personal de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla II, Figura 02, se observa que el 15% se encuentra en una categoría muy, Muy Favorable, el 65% en una categoría favorable, el 15% en una categoría desfavorable y 5% en una categoría desfavorable, de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio, Castilla-Piura 2017.

Tabla III

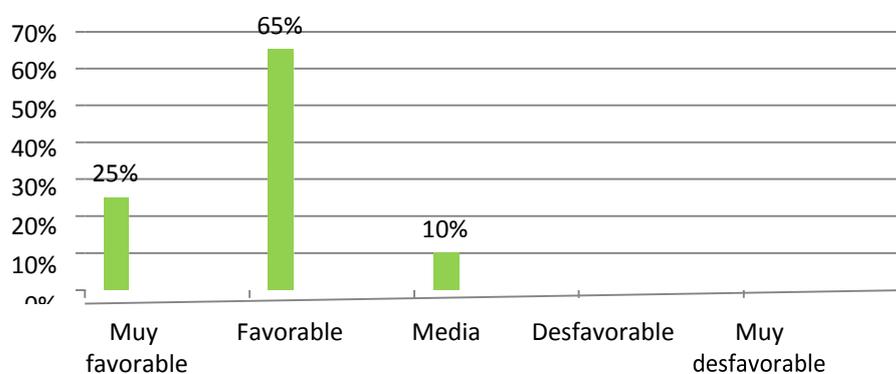
Nivel del clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	10	25%
Favorable	26	65%
Media	4	10%
Desfavorable	0	0%
Muy favorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 03

Nivel del clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla III, Figura 03, se observa que el 25% se encuentra en una categoría Muy Favorable, el 65% en una categoría favorable, el 10% en una categoría media, de la I.E Fe Y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio- Castilla, Piura 2017.

Tabla IV

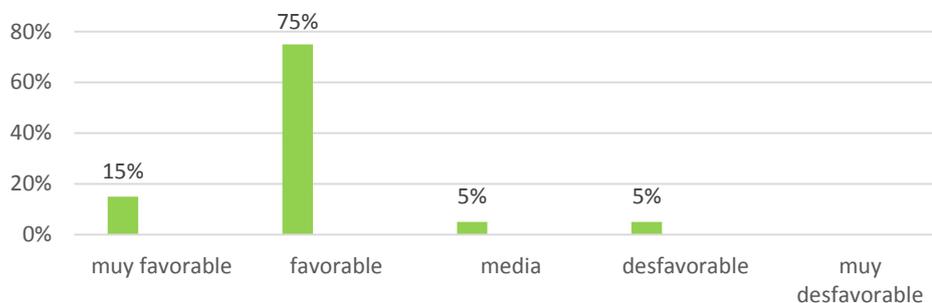
Nivel del clima laboral en el factor de Supervisión en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	6	15%
Favorable	30	75%
Media 27	2	5%
Desfavorable	2	5%
Muy favorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 04

Nivel del clima laboral en el factor de Supervisión en el personal de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla IV, Figura 04, se observa que el 15% se encuentra en una categoría muy, Muy Favorable, el 75% en una categoría favorable, el 5% en una categoría media y el 5% n una categoría desfavorable, de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Tabla V

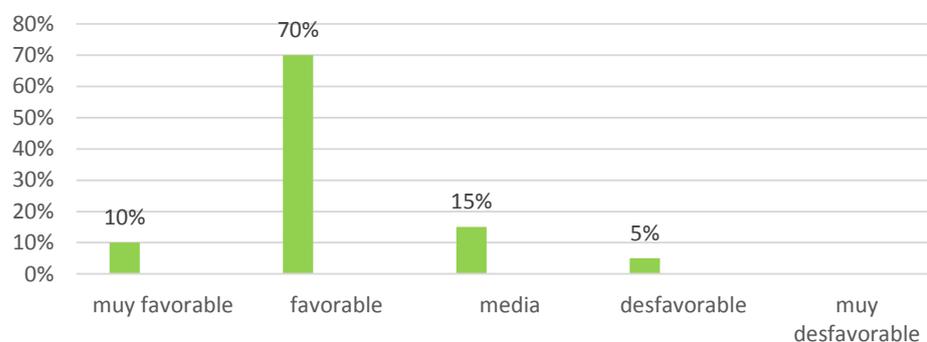
Nivel del clima laboral del factor De Comunicación en el personal de la I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	4	10%
Favorable	28	70%
Media 27	6	15%
Desfavorable	2	5%
Muy favorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 05

Nivel del clima laboral del factor de Comunicación en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla V, Figura 05, se observa que el 10% se encuentra en una categoría muy Muy Favorable, el 70% en una categoría favorable, el 15% en una categoría media y el 5% en una categoría desfavorable, de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

Tabla VI

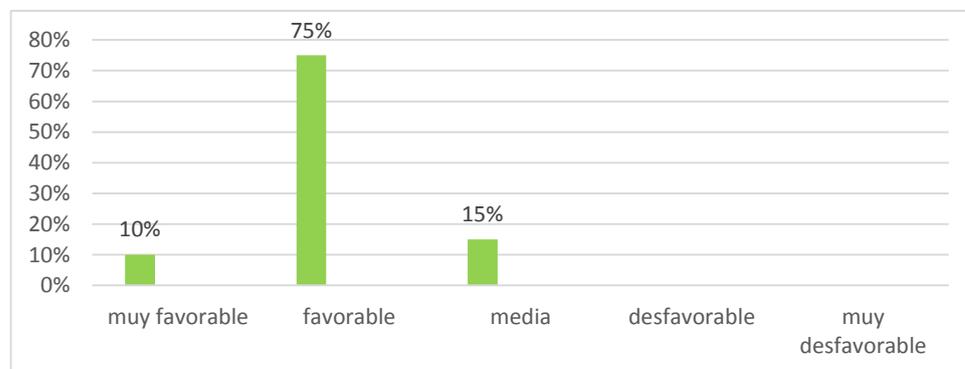
Nivel del clima laboral en el factor de Condiciones Laborales en el personal de I. E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	4	10%
Favorable	30	75%
Media 27	6	15%
Desfavorable	0	0%
Muy favorable	0	0%
total	40	100%

Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

Figura 06

Nivel del clima laboral en el factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio- Castilla, Piura2017.



Fuente: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004)

DESCRIPCIÓN de la Tabla VI, Figura 06, se observa que el 10% se encuentra en una categoría Muy Favorable, el 75% en una categoría favorable, el 5% en una categoría media, de la I.E Fe y Alegría N°15 Del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017.

5.2. Análisis de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se realiza el siguiente análisis:

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio, castilla, Piura 2017, prevalece en el personal lo Favorable que significa que: “En el personal, crean un adecuado clima laboral motivador generando grupos y equipos de trabajo capacitados para orientarse hacia los objetivos técnicos y productivos de la institución proporcionándoles satisfacción, animación, interés y colaboración, manteniendo una adecuada comunicación entre todos” Palma. S, (2004), así mismo lo afirma Baguer (Citado por Santamaría. F y Zaña. Q 2015), “El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta”. Siendo estos resultados relevantes en el personal docente, el cual no es el causante de la problemática en la institución. Respaldándonos con la investigación de Casaverde, M. (2017), “Clima Laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017”, la investigación tuvo como objetivo determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017, siendo estos hallazgos favorables.

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, predomina en el factor de realización personal con un nivel favorable, esto quiere decir:

“Satisfacer las necesidades del personal de la institución, brindándoles mayores oportunidades y valoración en su desempeño como trabajadores y como personas”, Palma. S, (2004). A si mismo lo afirma Esquivas. A. (2014), “El

trabajo es uno de los más poderosos elementos de realización personal de la mujer y del hombre, ya que nos habla de realización como un cumplimiento de objetivo personal, la plenitud de sus capacidades como el ser vivo que es, hacer reales sus posibilidades como ser humano”. Siendo estos resultados relevantes en el personal docente, el cual no es el causante de la problemática en la institución. De esta manera podemos contrastar estos resultados con la investigación de Tarrillo, L. (2017), “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”, el presente estudio se realizó con la finalidad de determinar el “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”. Donde se evidenciaron resultados favorables en la dimensión realización personal.

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, influye en el factor de Involucramiento laboral lo favorable, lo cual significa que el personal:

“Desempeña mayor responsabilidad en las labores de la institución, al grado de comprometerse en realizar un buen desempeño en el trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades”, Palma, P. (2004). Así mismo lo afirma Müller (1992), “El involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”. Siendo estos resultados relevantes en el personal docente, el cual no es el causante de la problemática en la institución. Así mismo se sustentan estos resultados en la investigación de Tarrillo, L. (2017), “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”, el presente estudio se realizó con la finalidad de determinar el “Nivel del

Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”. Siendo este favorable en esta dimensión.

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, perdura en el factor de supervisión lo favorable, lo que nos refiere:

“El apoyo necesario a su personal (docentes), por ende, cuando se realizan supervisiones se hacen con el objetivo de mejorar su trabajo y brindando un trato justo a todos”, Palma. P, (2004), así mismo la afirma Bartle (2011), “El término supervisión, por su naturaleza de índole observacional, según su etimología significa mirar desde lo alto, hace referencia al proceso de llevar de manera regular, un registro de actividades y movimientos que se realizan en un proyecto o programa. Es también, un proceso de acumulación de información que se lleva a cabo de forma rutinaria, sobre todos los aspectos de un proyecto, conlleva un debido control de los procesos que van presentando las actividades de un proyecto, en el cual interviene de manera esencial, los procesos de observación sistemática e intencionada en donde se aplique constancia, dedicación, perseverancia y continuidad”. Siendo estos resultados relevantes en el personal docente, el cual no es el causante de la problemática en la institución. Esto se sustentan estos resultados en la investigación de Tarrillo, L. (2017), “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”, el presente estudio se realizó con la finalidad de determinar el “Nivel del Clima Laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, 2017”. Siendo este favorable en el factor favorable.

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, prevalece en el factor de comunicación lo favorable, que significa, que el personal:

“Mantiene una buena comunicación entre todos ellos, brindándose el apoyo entre todos, para mantener un buen clima laboral y personal”, Palma. S, (2004), así mismo lo afirma Valdés (2005), “Una gran cantidad de acciones de los seres humanos está caracterizada por la comunicación, particular atención tiene para las organizaciones este aspecto tanto en las relaciones interpersonales como en las organizacionales (entre empresas y sus trabajadores) y entre la organización y su entorno”. Siendo estas favorables en los docentes. Así como respalda la investigación de Casaverde, M. (2017), “Clima Laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017”, la investigación tuvo como objetivo determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017, donde encontró en el factor comunicación un nivel favorable.

El nivel del clima laboral en el personal de la I. E Fe y Alegría N°15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, predomina en el factor de condiciones laborales lo favorable, que significa que el personal:

“Trabajar todos en equipo, de manera justa, desempeñando entre todos compañerismo y buen trato”, Palma. S, (2004), así mismo lo afirma Castillo y Prieto, (1990), “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”. Esto resultados son respaldados por la investigación de Casaverde, M. (2017), “Clima Laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017”, la investigación tuvo como objetivo determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017, quien encontró hallazgos favorables en este factor.

Podemos concluir estos análisis manifestando que la problemática antes mencionada, no se ve relacionada con el clima laboral, esto da entender que la realidad problemática de esta institución puede debe ser a otros factores inherentes al clima laboral.

Contrastación de hipótesis

Se rechaza:

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Fe y Alegría N°15, AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017, es media.

El nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en el personal de la I. E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.

El nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es media.

El nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es desfavorable.

VI. Conclusiones

El nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es favorable.

El nivel del clima laboral en el factor de realización personal, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es favorable.

El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-castilla, Piura 2017 es favorable.

El nivel del clima laboral en el factor de supervisión, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio- Castilla, Piura 2017 es favorable.

El nivel del clima laboral en el factor de comunicación, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Casilla, Piura 2017 es favorable.

El nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales, en el personal de la I.E Fe y Alegría N° 15 del AA. HH, El Indio-Castilla, Piura 2017 es favorable.

Aspectos Complementarios

Recomendaciones

Realizar talleres vivenciales y de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales.

Instaurar, como parte de una política de evaluación y mejora continua, la realización de una evaluación de Clima laboral, una vez al año, para mantener un control de nivel del mismo, y poder realizar acciones de mejoramiento en los factores que demuestren debilidades para el clima laboral.

Desarrollar programas de incentivos mediante el uso de recompensas, cuadros de mérito entre otras estrategias, donde se fomente el nivel competitivo y cumplimiento de metas, así el personal asumirá con mayor responsabilidad su labor.

Incorporar herramientas de gestión del talento humano a nivel organizacional, ya que es beneficioso tanto para los trabajadores como para la institución, debido a que los impulsa a ubicarse en un nivel competitivo como un trabajador calificado y competente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, M (2007) “Calidad de vida en el trabajo”. Editorial Libreros Unidos. Maracaibo, Venezuela.
- Bartle, P. (2011). “La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Definición y propósito”. Colectivo de Potenciación Comunitaria 2007.
- Bravo, M. y Calderón, J. (2017) “El Clima laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador en una edición especial de la Universidad de Espíritu Santo”. Tesis de pregrado. Universidad de Espíritu Santo.
- Brunet. (1987). “El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias”, Editoriales trillas, México.
- Casaverde. M, (2017), “Clima laboral en el Personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017”, Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Callomamani, R. R. (2013). “La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de Institución Educativa 7035 de San Juan de Lurigancho”. Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/callomamani_ar.pdf.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990): “Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo”, Madrid.
- Chiroque, S. (2006). “Evaluación del desempeño docente”. Informe 45 Lima, experiència Argentina. En: CINTERFOR-OIT. Competencias laborales en la formación profesional.
- Chiavenato, I. (2000). “Administración de Recursos Humanos”. (5ª. ed.). Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I (2009) “Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”. 2^{da} ed. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill.

- Clemente, A. (1996), "Psicología del desarrollo adulto", Ed. Narcea S.A- Madrid.
- Comercio. (12 de mayo de 2017). "Clima laboral en el trabajo. Clima laboral en el trabajo", pág. 28.
- Contreras, S. (2015), "Propuesta De Mejora De Clima Laboral En Una Institución De Educación Superior.", Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar-Guatemala.
- Correa, J. (2013). "Relación Existente Entre El Clima Laboral Y La Propuesta De Gestión Educativa De La Facultad De Estudios A Distancia De La Umng Y Su Influencia En La Motivación, El Liderazgo Y El Trabajo En Equipo Desde La Perspectiva De Los Diferentes Actores Que La Integran". Maestría en educación, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
- Davis y Newstrom (1987) "El comportamiento humano en el trabajo": Comportamiento organizacional. 2^{da} ed. EUA. Mc Graw Hill. New York.
- Dessler, G. (1976) "Organización y Administración Enfoque Situacional". Editorial Prentice/ Hall internacional.
- Esquivias, A. (18 de agosto de 2014). "El trabajo como elemento de realización personal". Antropología emocional. Recuperado de <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2014/08/18/el-trabajo-como-elemento-de-realización-personal/>.
- Flores, R (2005) "Diseño organizacional y estratégico de organizaciones modernas. D.F. Academus. México".
- Furnham, A. (2001). "El comportamiento del Individuo en las organizaciones". Oxford University Press, México.
- García, I. (1995). "La formación del Clima Psicológico y su relación con los estilos de Liderazgo". Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España.
- García, M. (1993). "La Encuesta". En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.

- García, M. (2009). "Clima Organizacional y Su Diagnóstico". Cuadernos de Administración, 61.
- González, S y Figueroa, H. (2016). "Clima Laboral Y Satisfacción Docente En El Colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, 2016". Para Optar Por El Grado De: Maestro En Educación Con Mención En Pedagogía. Universidad Privada Norbert Wiener- Escuela De Posgrado. Lima- Perú.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/739/MAESTRO%20Figueroa%20Aparicio%20Hermes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). "Metodología de la investigación", México.
- Huaita, D. (2016). "El Clima Laboral y La Satisfacción laboral en el Desempeño Docente de Instituciones Educativas Públicas". Tesis para optar el grado académico de: Doctor en Educación. Escuela profesional de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Kerlinger, en., (1979). "Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento". México, D.F: Nueva Editorial Interamericana. Actualmente se publica por McGraw—Hill Interamericana.
- Maldonado, P.M. (2006). "Percepciones De Estudiantes Sobre La Dinámica Organizativa En El Departamento De Educación Técnica De La UPEL- IPB". Revista Iberoamericana De Psicología, 2, 15, 90-112.
- Marroquín Pérez, S. A, & Pérez Gutiérrez, L. (2011). "El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King". Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas.
- Messina, G. (2000). "La formación docente para la educación de jóvenes y adultos", Buenos Aires. Argentina: Paidós.
- Mejía, M. (2010). "Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral". Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.
- Montenegro, I. (2003). "Evaluación del desempeño docente", Magisterio- Bogotá.

- Müller. (1992), “El involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”.
- Nassar, H. y Abarca, S. (1983). “Psicología del adulto”. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- OMT, I. a. (2014). Organización Mundial de Turismo. OMT. Informe Anual (2014) Disponible en: http://dtxqtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_annual_report_2014.pdf (Último acceso: mayo 2015)
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima.
- Puchol, L. (2007) “Dirección Y Gestión De Recursos Humanos”, 7.a edición actualizada Dibujos de Carlos Ongallo, México.
- Rey, F. (2017),” Clima Laboral en el Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017”, Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada de Psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Rodríguez, N. (2004). “El Clima Escolar”. Revista digital "Investigación y Educación", 3(7), 1-12.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño. Salud y Sociedad, 340”.
- Rueda B. (2009). “La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias”. [Versión electrónica], Revista Electrónica de Investigación Educativa. 11(2), 1-16.
- Santamaría, F y Zaña, Q (2015), “Percepción del Clima Laboral de los Trabajadores de una Entidad Universitaria”. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología, Universidad Privada Juan Mejía Baca-Chiclayo.
- Sandoval, T (2004) “Motivación y liderazgo en las organizaciones”. Editorial Café Literario. Managua, Nicaragua.

- Silva, M. (1996). “El Clima en las Organizaciones. Editorial EUB. Barcelona. 127 Universidad de Guanajuato. (2007)”. Ley orgánica de la Universidad de Guanajuato. Gto., México. Primera edición Universidad de Guanajuato. (2008) Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato
- Sulbarán, J. (2002). “El rol de la gerencia en los procesos de cambio”. *Revista de Economía*, 14, 193-206.
- Tarrillo. L, (2017). “Clima Laboral en el Personal de la I.E San Pedro Del Aa. Hh San Pedro – Piura 2017”. Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Psicología, Piura.
- Unesco. (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista.
- Valenzuela, R. (2004). “Evaluación de instituciones educativas”, ed. Trillas- México.
- Valdés C. (2005, diciembre 3). “La comunicación en las organizaciones”. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-comunicacion-en-las-organizaciones/>.
- Vargas, M. (2017) “Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima”, Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336.df sequence=1.
- Viñán, J., Puente, M. y Navarrete, F. (2017) “El clima laboral y la influencia en desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH”. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>.
- Wiemann, M. (2011). “La comunicación en las relaciones interpersonales”. UOC. Barcelona.
- Wilson, J. (1992). “Como valorar la calidad de la enseñanza”. Paidós M.EC, Barcelona, España.

Williams. L (2013), “Estudio Diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia Publica”, Proyecto Final de Campo para obtener el Grado de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León- Monterrey.

ANEXOS

ESCALA CLIMA LABORAL

Nombre: clima laboral CL-SPL

Autora: Sonia Palma

Forma de aplicación: Individual/Colectivo

Duración: 15 a 30 min

Significación: nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción: la escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendido en su versión final 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, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que determinan en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

FACTORES	ITEMS
Realización Personal	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.
Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.
Condiciones Laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral. Que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las

puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Validez y Confiabilidad: correlaciones positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral:

CATEGORIA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
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

ESCALA CLIMA LABORAL

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ **Fecha:** _____

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Empresa: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las preguntas.

No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca : 1

Poco : 2

Regular o Algo : 3

Mucho : 4

Todo o Siempre : 5

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. Se sienten 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 participan 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, existen 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 capacidad 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 áreas de la organización.	
50. La remuneración esta acuerdo al desempeño y los logros	



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE



"Año del buen servicio ciudadano"

Piura, 20 de Junio del 2017.

Hna. Delicia Silva Mego

Directora: I.E. fe y alegría N° 15- Castilla-Piura

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez exponerle que entre las políticas de mejoramiento de la calidad de la formación académica que la "universidad Católica los Ángeles de Chimbote" nos ofrece, se propicie la participación de los estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología y otras carreras profesionales que ofrece la universidad; está el que los alumnos al término de la misma realicen un proyecto investigación, aplicación de instrumentos y sustentación de tesis.

Permítame presentarme soy: Vanessa Yadira Silupu Atarama, Alumna del VIII Ciclo de la carrera profesional de Psicología de esta casa superior de estudios. Así mismo solicito a usted brindar las facilidades para realizar la aplicación de instrumentos para mi proyecto de tesis denominado "NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E FE Y ALEGRIA N° 15 PIURA 2017, Institución Educativa, que usted tan dignamente tiene a su cargo.

Agradeciendo la atención que le brinde a la misma, espero su aceptación.

Reiterándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

SILUPU ATARAMA VANESSA YADIRA.

Estudiante de Psicología
0823140026
ULADECH - PIURA.

Ps. Susana Velásquez Terrojo

SILUPU ATARAMA VANESSA YADIRA

por Vanessa silupu atarama

Fecha de entrega: 22-jul-2019 11:15a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1145130703

Nombre del archivo: SILUPU_ATARAMA_VANESSA_YADIRA.pdf (597K)

Total de palabras: 11891

Total de caracteres: 62187

SILUPU ATARAMA VANESSA YADIRA

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles
de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

2

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Piura, 06 de junio; 2019

SOLICITUD: mapa de riesgo

A:

COMISARIA EL INDIO

Tnte: Luis Arias Soto

DE:

Vanessa Yadira Silupú Atarama

Egresada de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

*Yo **Vanessa Yadira Silupú Atarama**, identificada con **DNI: 75956059**, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle los siguiente:*

Que siendo requisito indispensable para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, es la elaboración y sustentación del trabajo de investigación. En mi investigación, en el planteamiento del problema, refiero que el A.A.H.H. es una zona violenta, delictiva y conflictiva

Por tal motivo recorro a usted para acceder a brindarme este requisito de suma importancia para justificar mi planteamiento.

Por lo expuesto

Ruego a usted tenga bien acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Atentamente,



[Handwritten signature]
S.S. PNP Comisario -flow/lemb,
06 JUN 19
17:24

[Handwritten signature]
VANESSA Y.S.A.

Vanessa Yadira Silupú Atarama
DNI: 75956059
Estudiante de Psicología
ULADECH-PIURA

MAPA DE RIESGO DE LA COMISARIA PNP EL INDIO

