



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE
LA I. E TÉCNICO DE APLICACIÓN LAS MALVINAS
COTAM, DEL AA. HH LAS MALVINAS - LA ARENA –**

PIURA 2017.

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

AUTORA

AGURTO ESPINOZA, PATRICIA LISET

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

PIURA-PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. Quintanilla Castro María Cristina

Presidente

Mgtr. Camero Morales Marco Antonio

Miembro

Dra. Castillo Sánchez Julieta Milagros

Miembro

Mgtr. Valle Ríos Sergio Enrique

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, salud y me acompaña espiritualmente protegiéndome de todo mal.

A las personas que forman parte de mí ya que de alguna u otra manera me motivan a seguir adelante, a mi familia en especial a mi madre que me apoya económicamente para cumplir con mi sueño a ser una excelente profesional.

Al personal directivo de la institución educativa, por haber permitido realizar mi investigación y al personal que de manera voluntaria y colaborativa me brindaron su apoyo.

Y a mí asesor el cual me apoyo en brindarme los conocimientos necesarios y así poder realizar mi tesis adecuadamente.

DEDICATORIA:

A mi madre quien estuvo acompañándome día a día ya sea económicamente y moralmente, a mis hermanas que me apoyaron y estuvieron siempre junto a mí.

A mis profesores y asesor quienes contribuyeron enormemente en mi formación profesional

RESUMEN

El proyecto de investigación tiene como finalidad determinar el “nivel de clima laboral en el personal de la I. E Técnico de Aplicación las Malvinas Citan, del AA. HH Las Malvinas”, la Arena - Piura 2017. El estudio es una investigación de tipo cuantitativo nivel descriptivo – no experimental de corte transversal, la población muestral fueron 50 personas que laboran en la institución educativa, utilizando la técnica de una encuesta a través del instrumento de la escala de “clima organizacional de Sonia Palma Carrillo CL – SPC” (2004), la misma que considera las siguientes dimensiones: Factor Realización Personal, Factor Involucramiento Laboral, Factor Supervisión, Factor Comunicación y Factor Condiciones Laborales. Mediante la aplicación de métodos estadísticos en los resultados obtenidos para determinar el nivel de Clima laboral en el personal de la I.E Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam, se logro evidenciar que un 44% del personal se encuentra en una categoría de nivel favorable, es decir el ambiente es adecuado para fortalecer su desempeño y relaciones interpersonales.

Palabras clave: Clima laboral, Institución Educativa, Aduldez.

ABSTRAC

The purpose of the research project is to determine the “level of work environment in the personnel of the I. Malvinas Citan Application Technician, of the AA. HH Las Malvinas ”, La Arena - Piura 2017. The study is a quantitative research type descriptive level - not experimental cross-sectional, the sample population was 50 people working in the educational institution, using the technique of a find through instrument of the scale of “organizational climate of Sonia Palma Carrillo CL - SPC” (2004), which considers the following dimensions: Personal Performance Factor, Labor Involvement Factor, Supervision Factor, Communication Factor and Labor Conditions Factor. Through the application of statistical methods in the results obtained to determine the level of labor climate in the personnel of the EI Malvinas Cotam Application Technician, it was possible to show that 44% of the personnel are in a category of favorable level, that is to say The environment is adequate to strengthen their performance and interpersonal relationships.

Keywords: Labor climate, Educational Institution, Adulthood.

ÍNDICE DE CONTENIDO:

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURA	ix
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	7
III. METODOLOGIA	75
3.1 Diseño de la investigación.....	75
3.2 Población y muestra.....	75
3.3 Definición y Operacionalización.....	75
3.4 Técnicas e instrumentos.....	77
3.5 Plan de análisis.....	79
3.6 Matriz De Consistencia.....	80
3.7 Principios éticos	81
IV. RESULTADO	82
4.1 Resultados.....	82
4.2 Análisis de los resultados.....	94
V. CONCLUSIONES	100
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXOS	107

ÍNDICE DE TABLAS:

TABLA I:	82
Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas” Cotam, del AA.HH Las Malvinas”, la Arena - Piura 2017.	
TABLA II:	84
Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena –Piura 2017	
TABLA III:	86
Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena-Piura 2017	
TABLA IV:	88
Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena - Piura 2017	
TABLA V:	90
Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena - Piura 2017	
TABLA VI:	92
Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena-Piura 2017.	

ÍNDICE DE FIGURA:

FIGURA 01:	83
Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam, del AA.HH Las Malvinas”, la Arena – Piura- 2017	
FIGURA 02:	85
Nivel de Clima laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena – Piura- 2017	
FIGURA 03:	87
Nivel de Clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas”, la Arena-Piura-2017	
FIGURA 04:	89
Nivel de Clima laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena – Piura- 2017	
FIGURA 05:	91
Nivel de Clima laboral en el factor de Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena – Piura-2017	
FIGURA 06:	93
Nivel de Clima laboral en el factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam , del AA.HH Las Malvinas” , la Arena- Piura-2017..	

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se habla mucho del clima laboral el cual es definido por algunos como un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen de la empresa para aumentar o disminuir su productividad; es por ello que para las instituciones, empresas u organizaciones ya sean gubernamentales como no gubernamentales, se ha convertido de vital importancia el procurar para su personal un adecuado clima laboral, pues de ello depende el éxito y logro de objetivos planteados.

Se pudo detectar dificultades en la gestión de las organizaciones educativas ya que se encuentran asociadas a ambientes poco operativas que disminuyen o limitan la productiva del personal lo cual resulta de un clima laboral poco acto para generar relaciones interpersonales que faciliten lograr exitosamente los objetivos de la institución generando desmotivación en los docentes, compromiso y realización personal.

En la Ciudad de Piura, se han sumado las deficiencias detectadas por la Contraloría de la República en la infraestructura, falta de personal docente y administrativo, asimismo, se constató que las ventanas (83%), puertas (72%), techos (66%), paredes (60%) y pisos (60%) de las aulas están en mal estado. Por su lado según el diario El Tiempo nos manifiesta lo siguiente: “El dirigente de docentes, Miguel Puestas, refirió que el problema de las UGEL y la DREP radica en el déficit de especialistas para el acompañamiento educativo, pues asegura que lo único que saben hacer es ir a las escuelas a registrar si va o no el docente, más evalúa la

metodología de enseñanza para los alumnos. Además, lamentó que los logros de aprendizaje no hayan avanzado, a consecuencia de que los docentes pocos son capacitados”.

Es por ello que la Magister en psicología y especializada en psicopedagogía, Sonia Palma Carrillo (2004) caracteriza el clima del trabajo como el discernimiento que tiene el especialista respecto de su lugar de trabajo y en cuanto ángulos identificados con los resultados potenciales de la satisfacción individual, contribución con la empresa repartida, supervisión obtenida, acceso a datos identificados con su trabajo en un esfuerzo conjunto con sus socios y condiciones de trabajo que fomentan su tarea.

Alves (2000) dice que una gran correspondencia, respeto, responsabilidad, cordialidad y un sentimiento de satisfacción son algunos de los numerosos elementos que apuntan a un lugar de trabajo ideal, de alta eficiencia y superior.

Chiavenato (2005) nos refiere que en la actualidad dentro de las organizaciones educativas se espera siempre exista personal eficaz y preparado en cuanto al servicio que brindan con el objetivo de lograr una enseñanza aprendizaje de mejor calidad.

Cabe destacar que la institución educativa Técnico de Aplicación las Malvinas, cuenta con nivel secundario y primario conformado por 50 miembros del personal directivo, personal administrativo, personal docente, personal de limpieza y personal de seguridad, ubicado en área urbana, Asentamiento Humano, en el distrito de la Arena – Bajo Piura,

cuyo número de abigeo es 200109, es pública de gestión directa y pertenece a UGEL-La Unión. En la presente institución educativa se puede apreciar que las condiciones laborales como los elementos materiales no son adecuadas para que el personal realice con éxito sus labores, así mismo desde el punto de vista del personal según su experiencia las oportunidades de progresar y aprender eran pocas las cuales no permitían un lograr un buen desempeño laboral, no existe la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento de ellos, no se realiza la supervisión con relación al apoyo y orientación para tareas que forman parte de su desempeño por ultimo no se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo laboral.

Por consiguiente debido a la situación problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017?.

Por esta razón y para responder a la siguiente interrogante planteada, esta investigación tiene como objetivo determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

Así mismo los objetivos específicos planteados, referentes a los factores según Sonia Palma (2004).

- Determinar el nivel del clima laboral en el factor de Realización Personal, del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las

Malvinas Cotam”, del Asentamiento Humano las Malvinas – La Arena - Piura 2017.

- Determinar el nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del Asentamiento Humano las Malvinas - La Arena - Piura 2017.
- Determinar el nivel del clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del Asentamiento Humano las Malvinas - La Arena - Piura 2017.
- Determinar El nivel del clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del Asentamiento Humano las Malvinas - La Arena - Piura 2017.
- Determinar el nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del Asentamiento Humano las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

Por otro lado, dicha investigación encuentra su justificación, en el beneficio o efecto positivo que brindará al campo de la ciencia en el área de la psicología, pues permitirá adquirir mayor conocimiento del clima laboral en instituciones educativas nacionales. Contribuirá también a futuras propuestas de mejoras por parte de los gobiernos locales; brindándoles una idea más clara de los factores relacionados

de la problemática existente y de acuerdo a ello puedan aplicar sus estrategias.

Pero principalmente, brinda mayores beneficios a la Institución Educativa Técnico de Aplicación las Malvinas, del A.A.H.H Las Malvinas – La Arena, y al personal que allí labora ya que estarán mejor informados de manera clara y objetiva acerca de los factores que determinan su clima laboral dentro de su organización. De la misma manera el presente estudio en cuanto será útil también para el campo de la ciencia en el área de psicología a futuros estudiantes durante su carrera profesional, asimismo a propuestas de mejora de gobiernos local.

El estudio es una investigación de tipo cuantitativo nivel descriptivo – no experimental de corte transversal, la población muestral fueron 50 personas que laboran en la institución educativa, utilizando la técnica de una encuesta a través del instrumento de la escala de “Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL – SPC” (2004), la misma que considera las siguientes dimensiones: Factor Realización Personal, Factor Involucramiento Laboral, Factor Supervisión, Factor Comunicación y Factor Condiciones Laborales. En los resultados obtenidos para determinar el nivel de Clima laboral en el personal de la I.E Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam, se puede apreciar que el personal se encuentra en una categoría de nivel favorable.

Finalmente, el presente proyecto está estructurado de la siguiente manera en el capítulo I se evidencia la introducción incluido en el planteamiento de problema, los objetivos y la justificación, en el capítulo II se muestra todo lo relacionado a la revisión de la literatura, compuesto por antecedentes, bases teóricas. En el capítulo III, se evidencia la metodología relacionado con los siguientes puntos: tipo y nivel, diseño de la investigación, población y muestra, definición y operacionalización de la variable, técnica de instrumento, plan de análisis, matriz de consistencia, principios éticos, en el capítulo IV, se manifiesta los resultados dentro de ello tenemos análisis de resultados, para ir finalizando en el capítulo V, se encuentra las conclusiones, aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

a. Internacionales

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

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

Contreras, M. & Jiménez, L (2016). “Liderazgo Y Clima Organizacional En Un Colegio De Cundinamarca. Lineamientos Básicos Para Su Intervención”. El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

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

se sientan más cómodos y satisfechos, y que de tal manera puedan tener un mejor rendimiento y calidad en sus labores.

b. Nacionales

Gálves, L (2017). Lima Perú, esta investigación titulada “Clima organizacional de la institución educativa Nuestra Señora de Montserrat”, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional de la mencionada institución educativa, según la apreciación de los docentes de la institución educativa en mención. Se utilizó una metodología de investigación descriptiva simple. La población y muestra censal involucró a 80 docentes de los niveles iniciales, primaria y secundaria, utilizando un cuestionario de 28 ítems, empleando la escala de Likert con 4 opciones de respuesta, aplicándose la técnica de la encuesta; a través de las cuales se exploró 11 dimensiones del clima organizacional. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual dio un resultado de 0.807. Al procesar los resultados se pudo determinar por niveles el clima organizacional y sus dimensiones en inadecuado, moderado y adecuado. Concluyéndose que el 51.2% percibe un nivel moderado y el otro 48.8% percibe un nivel adecuado del clima organizacional. De las once dimensiones, se percibió un nivel adecuado sólo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación, identidad y motivación. Siendo necesario implementar un plan de mejora.

Luza, F. (2017). “El clima laboral, la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima”. La investigación titulada “El clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima”, tiene el objetivo general de determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. El tipo de investigación fue aplicada y de nivel explicativo, el diseño transeccional correlacional-causal. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de colegios María Auxiliadora que fueron elegidos de manera probabilística para responder a las encuestas planteadas por los cuestionarios emitidos para el logro de los resultados y recolección de datos indispensables para comprender mejor dicha investigación. Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio.

Para el caso del cuestionario de calidad educativa, se realizó un cuestionario que es de mi autoría y previamente sometido a validación por juicio de tres doctores expertos, la alta confiabilidad que se obtuvo de este instrumento tiene como resultado 0,81 de coeficiente, luego de aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach. Esta tesis obtuvo como conclusión que el nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto

explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados, se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones educativas “María Auxiliadora” de Lima.

Machuca, H. & Pajares, W. (2016) “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016.”

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga, ubicada en el departamento y ciudad de Cajamarca. El estudio corresponde al diseño de investigación no experimental – transversal y tipo de investigación explicativo. Para la medición de las variables se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumentos, los correspondientes cuestionarios diseñados para los docentes conformados por 16 ítems cada uno en una escala de Likert; debidamente validados, al obtener a través del Alpha de Cronbach una fiabilidad de 0,902 para la variable Clima Organizacional y de 0,871 para la variable Desempeño Laboral. El procesamiento estadístico de los datos se realizó por medio de la aplicación del paquete estadístico SPSS en su versión 23. Se trabajó con la base de datos de 10 docentes de la institución en mención y luego del procesamiento de datos, para comprobar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, se aplicó la prueba de chi cuadrado donde se aprecia que el P

valor (Sig.=0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Por lo tanto, hay suficiente evidencia para concluir que existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Rafael Olascoaga.

c. Locales

Albañil, A. (2015) “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”. El presente estudio realizado tuvo como finalidad Describir las dimensiones y factores que inciden en el clima de trabajo que se vive en la I.E Enrique López Albújar de Piura, la presente investigación cuyo estudio fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo, así mismo para dicha investigación se considera como muestra la población de docentes descrita anteriormente, haciendo la observación que de los 67 miembros de la población se ha aplicado el cuestionario a 60 y devolvieron la encuesta 58 de ello, es por ello que Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo.

Vásquez, S. (2017). “Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones”. El objetivo de la investigación es realizar un diagnóstico del clima organizacional percibido por los trabajadores del colegio Vallesol en base a un modelo antropológico de las organizaciones: El Octógono. Para ello, el estudio se realizó mediante encuestas al personal administrativo, directivo y docente de la institución, utilizándose el cuestionario como herramienta de investigación. El análisis de los resultados muestra que la institución presenta un clima laboral que podría mejorar en diversos aspectos. La percepción de la eficacia alcanza un nivel aceptable. Sin embargo, cuando se analiza la atraktividad y unidad se hace evidente la necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la dirección de la institución.

Zapata, G. (2015) “Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización santa rosa de Sullana”. La satisfacción en el trabajo se viene estudiando desde muchos años atrás y en la actualidad, en el campo de la investigación predomina una gran expectativa e interés por estudiar y comprender este tema. La presente investigación tuvo como objetivo Identificar y analizar el nivel de satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización “Santa Rosa” de Sullana con respecto a su realización profesional y en las relaciones con los estudiantes, docentes, padres de familia y UGEL. El tipo de investigación es de metodología

cuantitativa, se aplicó el diseño transversal en el estudio se aplicó el cuestionario de Caballero (2001), La población de directores de las instituciones educativas de la Urbanización “Santa Rosa” – Sullana, es de seis. La mayoría son varones; las edades están comprendidas entre los 50 y 61 años; todos ellos son casados; en cuanto a los años de servicio en la función directiva, cuatro tienen entre uno y dos años, mientras que dos, tienen entre 15 y 20 años; el tiempo de servicio magisterial oscila entre los 25 y 37 años; de los seis directores, uno es doctor, dos son magísteres, uno es licenciado, uno es bachiller y uno es profesor; la mayor parte accedió al cargo por concurso. Se muestra que de los seis directores de las instituciones educativas de la Urbanización “Santa Rosa” – Sullana al cuestionario de Caballero (2001) en la variable “Relación con la UGEL”: 3, que equivale al 50,0% está muy satisfecho de la comunicación constante entre el director y responsables de la UGEL. 4, que representa el 66,7% se encuentra satisfecho con la participación informativa en las decisiones que debe tomar la UGEL. 4, que representa el 66,7% se encuentra satisfecho con ayuda e información que recibe del director de la UGEL. 4, que representa el 66,7% se encuentra satisfecho de la atención que brinda la UGEL frente a la falta de docentes. 4, que representa el 66,7% se encuentra satisfecho de la información y ayuda que recibe con los especialistas de la UGEL.

2.2 Bases Teóricas

Clima Laboral

A. Definición:

Según Palma, S. (2004); el clima laboral está definido 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 coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea”.

Según lo indicado por Brunet, (2004) confiesa que la idea de un clima organizacional se presentó sin precedentes para la región de la investigación organizativa como es el área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este tema es significativo para aquellas asociaciones agresivas que buscan lograr una rentabilidad y cambio más notables en la administración ofrecida, se contempla desde las técnicas internas y se caracteriza por unos pocos creadores, desde el punto de vista mental, sociológico, autoritario al ángulo instructivo.

El clima organizacional para Chiavenato (2007) se identifica con la condición actual entre los individuos de la asociación. Está firmemente identificado con el nivel de inspiración del

trabajador y particularmente demuestra las propiedades motivacionales de la condición autoritativa. En esta línea, es positivo cuando da satisfacción a las necesidades individuales y el ascenso ético de los individuos, y ominoso cuando no es concebible cumplir esos requisitos.

Según Martínez, M. (2005) el clima laboral en una organización, alude a los atributos del lugar de trabajo, por ejemplo, la estructura social y jerárquica, los niveles de innovación, los procedimientos de elección, la prueba distintiva de las necesidades de los individuos de la asociación, entre otros. Estos atributos son vistos directa o indirectamente por especialistas que trabajan en esa condición, con inspiración y entusiasmo o con repugnancia o temor. El ambiente tiene repercusiones en la conducta laboral, en cuanto a los ejercicios realizados, los comportamientos y sentimientos de la población en general que pueden crearse en cuanto al cumplimiento del trabajo realizado.

Dolly (2007), refiere que es “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores” . El clima organizacional de una institución educativa debe ser armónico, basado en buenas relaciones entre el supervisor y los docentes, así como entre los miembros del personal docente. Además de establecer

relaciones favorables con el resto de los miembros de la comunidad escolar. En este orden de ideas, el ambiente de trabajo escolar debe adaptarse a las necesidades de sus miembros, o dicho de otra forma, las condiciones laborales surgen de acuerdo a las interacciones que se produzcan entre los docentes, directivos y demás miembros del plantel, asimismo, en sus relaciones con los representantes y otros actores vinculados al proceso educativo. (Herrera, G 2011)

B. Características del clima Organizacional:

Goncalves (1997). Exhibe la comunicación entre los atributos individuales y jerárquicos, que se reflejan a través de las cualidades que lo acompañan:

- Cuando se muestra el clima, alude a la tierra en la que trabaja el trabajador de una asociación; Esto puede ser interno o externo.
- Lo que decide la atmósfera jerárquica en una organización es la manera en que el trabajador ve estos elementos y la utilización de estos en su condición.
- La condición de la atmósfera influye en el nivel de responsabilidad y la prueba distintiva de los individuos de la asociación.

A pesar del hecho de que la atmósfera autoritaria es un factor no inconfundible, puede ser susceptible de estimación a través de la eficiencia y la satisfacción del especialista, las variables

de una asociación, tanto interna como externa, deciden la atmósfera autoritativa de una organización. Estos influyen en las inspiraciones de los individuos a partir de la sustancia y su conducta, afectan a la eficiencia, la satisfacción, la rotación del personal, el ajuste a los cambios, entre otros. En cualquier caso, la conducta de los representantes en una organización no es consecuencia de factores de autoridad dentro de ella, sin embargo se basa en las observaciones que el trabajador tiene de cada uno de estos. Esto se espera en una parte expansiva de los ejercicios, asociaciones y diferentes encuentros que cada parte tiene con la asociación (Chiavenato, 2004).

Herrera, G (2011), dice que los siguientes elementos nos ayudan a entender el significado de Clima Organizacional.

- El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima Organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral
- El Clima Organizacional es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo diferenciándose de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima Organizacional, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

C. Dimensiones Del Clima Organizacional

Según Litwin, G. Y Stinger, R (2001), plantean que para explicar el clima de una empresa se debe tener en cuenta nueve dimensiones, las cuales se relacionan con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Responsabilidad: Sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el

sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares: Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Inversión y ambiente de trabajo. Se podría decir que las vidas de las personas se componen de un número interminable de cooperaciones con otras personas y asociaciones, es decir, tanto el "compañero de equipo" como el que se presenta en las circunstancias actuales necesitan apoyo teniendo en cuenta el objetivo final de sentirse satisfecho y presentado como la organización necesita esto para lograr las metas y objetivos establecidos. La persona es famosa social e intuitiva; no vive en separación, sin embargo, en concurrencia y en conexión constante con sus compañeros, en adelante la atmósfera de congruencia en los fundamentos se basa en la cooperación consciente de sus individuos.

Como Chiavenato (2007) propone "Los arreglos se organizarán y se hablará con información sólida, objetiva y razonable, aparte de que no se basarán en creencias genuinas. Este enfoque requiere grandes relaciones con los trabajadores

y una sólida atmósfera de autoridad”. El creador muestra con esto la necesidad de buscar esta inversión en los arreglos organizados de la organización, lo que produce una atmósfera de calidez en el establecimiento.

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

D. Tipos de Clima Organizacional:

Likert, (citado por Brunet, 1999) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador
En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen

que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. 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.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista 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.

La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. 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.

Clima de tipo participativo: Sistema consultivo 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. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema Participación en grupo La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos 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 resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

E. Importancia del Clima Organizacional:

Robbins, S (2004) afirman que es importante diagnosticar el clima organizacional ya que afecta la productividad, el ausentismo, los niveles de rotación, el sentido de pertenencia y la satisfacción en la satisfacción laboral.

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

A continuación se enumeran algunas razones.

- ✓ Permite evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- ✓ Permite iniciar y sostener un cambio que indique al investigador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

F. Objetivo de la estimación del clima organizacional.

Baguer (2005), insiste en que el objetivo de la evaluación de la atmósfera jerárquica es diseccionar las cualidades y deficiencias de la asociación para completar una organización exacta que permita obtener una gran atmósfera.

Nuevamente Martínez, M (2005), coincide en que el objetivo de la información del trabajo Clima es adquirir aportes sobre los procedimientos que deciden las prácticas autorizadas,

permitiendo también presentar cambios arreglados, tanto en los estados mentales como en las prácticas de los individuos, como en la estructura jerárquica o en al menos uno de los subsistemas que lo crean. Para él, estos datos dependen del control de que la atmósfera de trabajo impacta la conducta de los individuos, a través de discernimientos equilibrados que canalizan la verdad y condicionan los niveles de inspiración del trabajo y la ejecución experta, entre otros.

G. Factores que inciden en el Clima Organizacional.

Son aquellos agentes que inciden en el ambiente de trabajo de una institución educativa.

Según, Martínez y Abranham, N(1988), “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.”. En este contexto, el clima organizacional depende en cierto modo, del estilo de liderazgo utilizado por el director, de las políticas y los valores existentes, estructura organizacional de la institución educativa, características de los docentes, entre otros.

“Si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo”. Lo antes planteado, define que las condiciones de trabajo están supeditadas a cambios, por lo tanto, cuando el clima es favorable para el docente este

alcanza sus niveles más altos de desempeño, pero si por el contrario el directivo no muestra interés en fortalecer las relaciones laborales, y motivar al personal, el ambiente de trabajo puede mostrarse negativo, lo que genera conflictos, peleas entre el personal, entre otros escenarios.

Por su parte, Chiavenato (2004), plantea que el clima organizacional tiene “una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.”

Todo ello, va a depender del estilo de trabajo que adopte el director y de su relación con el personal docente. Así que, si el clima organizacional es sano, los docentes trabajarán con entusiasmo, pero si por el contrario es desfavorable, el ambiente se tornará turbio y desagradable, lo que conlleva a trabajar, casi exclusivamente por las compensaciones salariales.

Palma, S. (2004). existen cinco factores que influyen el 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 coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Los cinco factores que se

determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

1. Autorrealización o Desarrollo Personal:

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

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

Por otro lado La Realización Personal se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación personal y

profesional al puesto de trabajo, que surge de una constante comprobación entre las demandas excesivas que se le hacen y su capacidad para atenderlas debidamente. (Svigilsky, A y Milicic, N 2004).

La Realización Personal, se considera una dimensión relativamente independiente de las anteriores, implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima, inefectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la propia realización del mismo; en definitiva, implica respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo, típicas de la depresión. En un sentido de ineficacia Maldonado, P. (2006). que surge de la falta de recursos para realizar el trabajo, por ejemplo carecer de información crítica, instrumentos, herramientas, o tiempo para desarrollar el trabajo.

A este concepto se le puede agregar, lo referido por Sulbarán, J. (2002) que manifiestan que el desarrollo personal se encuentra marcado por la cultura, clase social, género, etapa de vida, condición socioeconómica, entre otras variables importantes. Se desprende de lo anterior, que el desarrollo personal se divide en varias áreas, tales como: -socio-afectiva, cognoscitiva y psicomotora. En el área socio-afectiva-, se circunscribe la dimensión vocacional que, a su vez,

incluye los intereses, aptitudes, valores, toma de decisiones, elección vocacional, proyecto de vida y metas. En el ámbito emocional, se toman en cuenta la identidad, autoconcepto, autoimagen, autonomía, autoestima, iniciativa, creatividad y flexibilidad.

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

2. Involucramiento Laboral:

Según Contreras, L (2015) define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; refiere también que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar.

Así mismo, según Stoner y Freeman. (1996) El involucramiento lo definen como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan. En otros casos se

refieren al involucramiento como: la unión mental al trabajo individual o de grupo. Otros consideran que el involucramiento es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y también, se establece como el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades.

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

Las diferentes definiciones de involucramiento no están exentas de una discusión en la que se pueden encontrar diferencias y coincidencias; sin embargo, no parece haber complicación mayor. Por ejemplo, se sostiene que en el contexto organizacional “participación” es utilizado para referirse a la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan el personal para tomar parte en las decisiones en su lugar de trabajo (Kaler, 1999). La literatura muestra que en otros casos el término de participación es aplicado para referirse a la existencia de una estructura organizacional o

mecanismos que utilizan el personal para participar en las decisiones en las estructuras laborales y en una amplia variedad de programas de involucramiento.

Algunas de las definiciones de involucramiento incluyen el factor personal, es decir, el interés por participar y la importancia de la satisfacción por hacerlo; en otros casos, las condiciones que facilitan la participación y, en otros casos, el impacto en la organización como resultado del involucramiento. Como se puede apreciar el involucramiento puede referirse a diversas circunstancias: personales, sociales, laborales etc.; en este sentido la referencia que se utiliza en esta discusión se relaciona con el ambiente en el trabajo. Inclusive, entre los enfoques del involucramiento al trabajo hay algunas que precisan ciertos aspectos, por ejemplo, frecuentemente se incluye la identificación con la tarea, la participación activa en la tarea y percepción de que la tarea es importante para el mismo.

3. Supervisión:

Palma, S. (2004) la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que

forman parte de su desempeño diario, por ejemplo el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados.

La supervisión abusiva se define como la evaluación subjetiva de un subordinado en cuanto a la participación de su supervisor en la continuación de comportamientos hostiles verbales y no verbales, excluyendo el contacto físico (Tepper, 2000).

Tepper (2007) señaló dos elementos principales dentro de esta definición; En primer lugar, la supervisión abusiva es subjetiva y derivada de la evaluación personal del subordinado de la conducta de su supervisor. Clasificaciones de la supervisión abusiva, por lo tanto, están supeditadas a las diferencias individuales entre el subordinado y el supervisor. Es decir, la personalidad, la demografía, así como los factores contextuales como el ambiente de trabajo, las percepciones de compañeros de trabajo y sobresalir sobre los demás en su trabajo. En segundo lugar, la supervisión abusiva se refiere a los escenarios en curso, crónicas de hostilidad no física perpetrada por alguien situado más alto en la jerarquía de la organización

hacia su subordinado. La supervisión abusiva comprende también las conductas cometidas intencionalmente, incluso si el resultado previsto no es necesariamente para causar daño a los subordinados. Más bien, el menosprecio a los subordinados puede representar la indiferencia y hostilidad intencionada y pueden ser percibidas como un medio necesario para provocar un menor rendimiento y evitar que el subordinado destaque (Tepper, 2007).

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

público o menospreciar los sentimientos de un subordinado o pensamientos.

4. Comunicación:

Afirma Palma, S. (2004). Que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna.

Otra definición propuesta se centra exclusivamente en aquellas comunicaciones que se producen dentro de la organización (comunicación interna) y que, afectan a las relaciones que mantienen sus miembros, aunque hay autores que defienden que toda la actividad comunicativa de la organización, interna y externa, debe integrarse en un sistema altamente coordinado. Estas orientaciones afirman que la comunicación interna, las relaciones públicas y la publicidad tendrían que abandonar su aislamiento para integrarse en una estrategia común de la organización. Las tendencias más avanzadas pretenden concebir la comunicación

organizacional como un fenómeno sin apellidos, que abarca un ámbito tan amplio como demanden las múltiples necesidades de la empresa.

Por otro lado hablan Martínez y Abraham, N (1988), de la comunicación como “un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta”. En el mismo texto, los autores afirman que la comunicación busca establecer contacto con alguien más por medio de “ideas, hechos, pensamientos y conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado, para cerrar así el círculo”. Así, la comunicación implica un objetivo, que generalmente es el de cambiar, reforzar o enseñar el comportamiento, actitudes y conocimiento de quien recibe los mensajes. Si comenzamos a relacionarlo podremos ver que el aprendizaje se basa en la comunicación, ya que el conocimiento se crea a través de la interacción de los empleados con ellos mismos compartiendo ideas, pensamientos, experiencias, así como de los trabajadores con sus jefes, con su entorno, con lo que recibe del exterior y con la práctica de sus labores y la información previa que tenga de ello. Todo ello, como se analizará en este

apartado, son procesos de comunicación organizacional.

5. Condiciones Laborales:

Para Palma, S. (2004). Las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

Existen diversas concepciones sobre el término de condiciones de trabajo, en el Art 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 7 se define la condición de trabajo como “ cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiéndose como salud, la definición dada por Castillo, J. y Prieto, C. (1990) estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad”. Por lo tanto, en esta definición quedan incluidos, aspectos como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también

la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos así como los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgos para ellos.

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

Según refieren Castillo, J. y Villena, J. (1998): Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, esta conducta va depender de las condiciones de trabajo, por tanto se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea. Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes

factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales.

Factores organizacionales según (Brunet, 1999):

❖ Enfoque de Factores psicológicos individuales.

El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea. Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros.
- Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.
- Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización.
- Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía

individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.

❖ Enfoque de Factores Grupales

García, M (2009) Define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para

la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

❖ Enfoque de Factores Organizacionales

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

H. Concepto principales de adultez

La adultez está caracterizada sobre todo por factores sociales, y en consecuencia se considera maduro/adulto al sujeto que es capaz de vivir independientemente, sin la necesidad de ser tutelado emocional, social, afectiva y económicamente, aunque la independencia es más una posibilidad que una

realidad total. Algunos autores se posicionan claramente a favor de la idea de que es posible ser adulto sin ser independiente. Hernandez, R ; Fernandez, C. y Baptista, P. (2004)

El desarrollo tiene lugar cuando se observan cambios duraderos, en la persona coinciden el cambio y la estabilidad, dado que los cambios de las diversas competencias personales transcurren a distintas velocidades y en su interacción producen cierta estabilidad, por ejemplo, en la autonomía de la persona o en su bienestar. Las diferencias en los cambios indican que el desarrollo adulto puede manifestarse multidireccionalmente, es decir, en algunas competencias de manera estable y en otras aumentando o disminuyendo.

1. Enfoques teóricos en el desarrollo cognoscitivo en la edad adulta temprana.

- Etapa de obtención: cubre juventud y juventud, obtener datos y aptitudes independientes de cualquier otra persona o como disposición a interesarse por el público. Es la instantánea de la digestión de toda la información conferida por la escuela y también por la familia y la sociedad como regla.

- Fase de realización: comienza desde los 19 o 20 años hasta el comienzo de los 30 años. Se relaciona con la instantánea del final de la instrucción superior opcional, con el objetivo de que algunos estudiantes sigan con sus exámenes, mientras que otros se unirán a la vida laboral, que es la razón por la que utilizarán lo que saben para obtener la capacidad y la libertad, en estos dos asuntos cotidianos.
- Obligación de organizar: está situada hacia el final de los 30 años y el inicio de los 60 años. Las personas de mediana edad en su mayoría están preocupadas por reunir objetivos a largo plazo y problemas de sentido común relacionados con la obligación con otras personas, por ejemplo, la familia, los subordinados en el trabajo o la red.
- Fase oficial: el joven adulto está a cargo de los marcos sociales, en los que no solo acepta la responsabilidad como en la etapa anterior; sin embargo, los avances y los ejecuta en vista de las necesidades, como regla, gestiona conexiones complejas en una pocos niveles (pasa de 30 o 40 años hasta el final de la mediana edad, 65 años).

- Revisión general: para algunas personas, esta etapa orquesta con la jubilación, por lo que deben renovar sus vidas en torno a prácticas que regularmente no están relacionadas con el trabajo; donde existe la posibilidad de realizar prácticas en las que aplican su experiencia y el aprendizaje obtenido dentro de la estructura del tiempo de trabajo (65 años o más).
- Etapa de reintegración: se relaciona con la adultez tardía, es decir, 70 años o más. Los adultos más experimentados eligen enfocar su vitalidad limitada en las tareas que tienen importancia para ellos, siendo aún más familiares y de otro mundo.
- Fase de formación de la herencia: esta etapa se considera de madurez avanzada, es decir, de 80 u 85 años. Las personas más establecidas se preparan para morder el polvo, registrando las historias de sus vidas, separándose de cosas materiales y diseminando su pertenencia a personas que sabrán cómo estimarlas y atenderlas.

2. Likert R. (2000) su enfoque depende del manejo de los datos, de modo que, en lugar de preguntar qué cantidad de problemas puede comprender un hombre, Likert R. (2000)

obtiene algunos datos sobre cómo se comprenden, ya que pensé en el aura de los problemas como un aspecto importante de la información.

Esta hipótesis muestra una progresión de emprendimientos, desde el minuto en que se obtienen los datos, hasta el punto en que se elige utilizarlos para abordar un problema, para ser específicos:

- Codificación: reconocer los datos exhibidos, armarlos en un trabajo de memoria y recuperar los datos de la memoria a mediano y largo plazo.
- Derivación: distinguir al menos una conexión entre artículos, concretos o dinámicos, para relacionarlos con el tema postulado.
- Disposición de una guía psicológica de conexiones: acepte la relación de partes de una circunstancia pasada con las de la circunstancia actual.
- Aplicación: lo que se recopila de circunstancias pasadas está conectado a la circunstancia actual de una manera diversa y sistemática.
- Legitimización: contención con la que cada uno legitima y evalúa las opciones de reacción concebibles para el arreglo correcto.

- Respuesta: resultado al cual un hombre aterriza, después de haber terminado efectivamente las etapas pasadas, como una respuesta para un problema. Al agregar el prefijo meta a una palabra, la palabra raíz se cambia a otra palabra que alcanza un nivel más alto que la primera importancia.

Hay partes de la perspicacia (los medios que preceden la disposición de un problema) y los meta componentes (los medios que se toman, una vez que se ha elegido cómo resolver el problema). En cuanto al pensamiento crítico, los individuos dedican tiempo adicional a la tarea de codificación, ya que deben echar un vistazo a los planes anteriores, mediante la recuperación de los datos vitales, como una razón para trabajar en las etapas que los acompañan.

Así mismo Jean Piaget, considera que el desarrollo cognoscitivo es el resultado de la maduración del sistema nervioso y la adaptación al medio, en donde la mente tiene una participación activa en el proceso de aprendizaje. Corresponde a la edad adulta temprana, el estadio de operaciones formales, la cual da inicio desde los 12 años, tiempo en el que se pasa de las experiencias concretas reales a los términos lógicos propositivos. “Las operaciones formales aportan al pensamiento un poder

completamente nuevo, que equivale a desligarlo y liberarlo de lo real para permitirle edificar a voluntad reflexiones y teorías”. Al trascender el mundo de lo concreto, el adulto joven se orienta cada vez más hacia el mundo de las ideas, los valores y la creación, lo cual posibilita una actitud más realista y amplia del mundo, abarcando no sólo lo externo y concreto, sino también la realidad psíquica interna.

Jean Piaget considera que arribar a la edad adulta significa pasar a de un estado de equilibrio menor a un estado de equilibrio superior, y que esa equilibración se modifica continuamente debido a las actividades que realiza el sujeto, así como a los años. El adulto joven está en una búsqueda permanente de respuestas, por lo que investiga, descubre, estudia, se plantea preguntas, entre otros, resolviendo los conflictos cognitivos que se presentan, pasando de un estado de desequilibrio a equilibrio. Con respecto a las estructuras cognitivas, éstas se consolidan al ser conceptualmente más integradas y flexibles, reflejadas en una actitud crítica en términos de necesidades, motivaciones, sentimientos, creencias y principios. Con el pensamiento abstracto existe un mayor análisis de la vida, de los planes y las metas personales, desde una perspectiva más autónoma y congruente con lo que se ha

conceptualizado de sí mismo, es decir, la identidad personal.

3. Desarrollo cognoscitivo en la edad adulta intermedia.

Una característica particular de la edad adulta media es el interés que tiene la persona en resolver los problemas que se le presentan, constituyendo, por tanto, el mayor auge de la inteligencia práctica.

Piaget, afirma que desde la adolescencia ya se tienen desarrollados diferentes tipos de pensamiento y otras habilidades, como el razonamiento inductivo, las relaciones espaciales, el vocabulario y la memoria verbal; esto no es una generalización, pero en algunos casos se puede retornar a estadios anteriores. “Las operaciones formales aportan al pensamiento un poder completamente nuevo, que equivale a desligarlo y liberarlo de lo real para permitirle edificar a voluntad reflexiones y teorías”.

En la adultez media, los adultos tienen una gran capacidad intelectual, al igual que en las etapas anteriores y la inteligencia cristalizada es la que tiene una mayor presencia en comparación con la inteligencia fluida.

La inteligencia fluida es la capacidad de aplicar la capacidad mental a nuevos problemas que requieren poco o ningún conocimiento previo, e implica la relación entre las percepciones, la formación de conceptos y las

inferencias, que tiende a disminuir con la edad; El cristalizado, es la capacidad de recordar y utilizar la información adquirida a lo largo de la vida, generalmente son habilidades que dependen de la educación y la experiencia cultural; se mantiene e incluso mejora con la edad.

La Universidad de Chicago, que también afirma que los adultos tienen características e intereses particulares, y tienen diferentes motivaciones cuando participan en los diversos programas educativos. Este mismo autor sugiere que hay tres subgrupos de estudiantes adultos:

1. Aquellos que están orientados a objetivos y, por lo tanto, participan en programas educativos para alcanzar ciertos objetivos específicos.
2. Aquellos que están orientados a las actividades, y están interesados en las actividades que se llevan a cabo.
3. Aquellos que están orientados al aprendizaje y buscan adquirir nuevos conocimientos. En conclusión, el modelo educativo dirigido a los adultos debe enfocarse y facilitar las experiencias de aprendizaje de adultos en un proceso auto dirigido, donde el docente es solo un facilitador o guía.
4. Desarrollo social en la edad adulta intermedia

- Carl Jung, (Citado por Errada, L 2015), el equilibrio de la personalidad

Esta hipótesis depende del ajuste de identidad, que no es considerar que hasta este punto los individuos hayan vivido francamente desequilibrados, sin embargo han tenido que determinar problemas externos distintivos, desviando del individuo. Para Jung hasta la edad de 40 años, las damas y los hombres se han concentrado en los compromisos con sus familias y la sociedad, y además cumplir con los objetivos establecidos.

Jung alude a una dualidad interna en cada individuo, a través del original de la contra sexualidad o mala voluntad anima, donde el ánima es la representación de las imágenes femeninas en el olvido de los hombres e incorpora atributos de la clase, por ejemplo, la multiplicación, la corporalidad, melancolía, falta de implicación, instinto, infancia, simpatía y amor; mientras que la hostilidad es la representación de imágenes varoniles en las personas desconocedoras, con la actividad,

habilidad, acción, objetividad, sentido básico e inteligente.

En ese sentido, las dos personas tienen imaginarios femeninos o varoniles que transmiten lo que se necesita en los ejercicios de trabajo o que son cuidados por los jóvenes. En el momento en que los niños crecen y tienen logros individuales y laborales, sus vidas se configuran para ser autónomos en lo monetario y entusiasta en cuanto a su gente; lo que permite a los tutores tener tiempo adicional y flexibilidad para ajustar sus identidades, por lo que prestan cuidadosa consideración a la mejora interna.

Como resultado de un avance sólido en esta etapa, la individuación se incorpora como otro significado interior de uno mismo, como un sujeto capaz, que trata consigo mismo, y puede sacar el máximo provecho de su aislamiento, lo que plantea deseos genuinos y más individuales. A causa de esta individuación, simplemente hay un aumento de lo válido, ya que han estado coordinando y confirmando las cualidades de identidad que estaban

previamente en la lucha, por ejemplo, el reconocimiento de uno mismo. “El hombre se totaliza, integra, calma, se hace fértil y feliz cuando (y sólo entonces) se completa el proceso de individuación, cuando el consciente y el inconsciente han aprendido a vivir en paz y a complementarse recíprocamente”.

Para Jung existen dos actitudes innatas:

Introversión (orientado al mundo interior) y extroversión (orientado al mundo externo), en esta etapa de equilibrio, la persona tiende hacia la segunda, sin dejar de preocuparse por sí misma y los suyos. Desde la juventud y en gran parte de la edad intermedia, las personas expresan su extroversión; cuando la familia está ya encaminada y la vida profesional está llegando o ha llegado a su fin, las personas se sienten libres de atender sus propias preocupaciones y explorar su mundo interior.

Jung expresó que para una persona joven, es casi un pecado, al menos un peligro, preocuparse por ella misma, pero para la persona que está envejeciendo, es un deber y

una necesidad dedicar seria atención a sí misma.

- Generatividad versus

Estancamiento Aproximadamente, a los 40 años, los individuos se enfrentan a la necesidad de generatividad, expresada en la preocupación de guiar a la siguiente generación, esto se puede lograr mediante la educación de los hijos, la tutela de jóvenes desprotegidos o de un trabajo creativo o productivo; en este sentido, Erikson recalcó el potencial de generatividad que tiene cualquier empleo. La creación es importante ya que asegura la continuidad de la salud y el mantenimiento de lo construido, de los ideales y los principios; de no ampliar la esfera de intereses y productividad, se corre el riesgo de caer presa del aburrimiento y el estancamiento. Sin embargo, cierto grado de estancamiento puede ser útil, como contrapeso que permitirá a la creatividad cierto reposo, pero en exceso puede conducir a la auto indulgencia o incluso a la invalidez física o psicológica.

Otros efectos de no superar la crisis de la generatividad vs el estancamiento, significa vivir en la monotonía y la percepción de no haber hecho nada en la vida y de estar envejeciendo. La fuerza adquirida en esta etapa es el interés, entendido como una preocupación general por lo que ha surgido por amor, necesidad o accidente; superando la ambivalencia que traen las obligaciones irreversibles.

5. Relaciones Personales en la edad adulta

Contreras, L (2015). alista de la Universidad de Stanford, propone y muestra que las conexiones sociales se identifican personalmente con la satisfacción subjetiva, lo que permite que los activos indispensables se mantengan dinámicos.

Esta hipótesis de selectividad considera que el individuo debe seguir iniciando su condición social, cambiándola y ajustándola con la edad, como lo dicen Peck y Erickson, hay conocimiento, generatividad, adaptabilidad y receptividad.

Hay tres razones por las cuales las asociaciones sociales deberían comenzar y mantenerse en el desarrollo del centro:

1. Para el control inmediato de los sentimientos, lo que no puede ocurrir consigo mismo, requiere que otros (parejas, jóvenes, acompañantes) encuentren sentimientos, los guíen y dirijan.
2. Para mejorar la auto-idea, a partir de ahora, a través de compañeros o familiares, un hombre puede reflejar y descubrir prácticas que lo aborrecen y necesitan cambiar.
3. Para la búsqueda de información, como parte de esa flexibilidad mental y acumulación de sabiduría. Según la teoría de la selectividad, las prioridades se van desplazando, a lo largo del ciclo vital, de tal manera que de un entorno social amplio, pero no tan intensivo como el de los jóvenes, se pasa a la madurez media y luego a la vejez con una concentración más selectiva y emocionalmente muy positiva de las relaciones sociales.

Las relaciones personales que se establecen con amigos y algunos familiares (y al decir personales, se hace referencia a la capacidad de elegir o seleccionar a quienes se les dará ese título), se encuentran en primer término, y adquieren un valor muy elevado. Conforme las personas avanzan en su proceso de madurez,

adquieren mayor capacidad para distinguir las relaciones superficiales y alejarse de ellas, así como también de las conflictivas, este proceso se da de manera paulatina, presentando un descenso en el número de contactos. Las relaciones estrechas permanecen casi intactas con el paso del tiempo, ayudando a sentirse bien, y evitando estados emocionales negativos en esta etapa y en la siguiente

6. Cambios Físicos del Adulto

Define a la salud como un estado de equilibrio u homeostasis, en los aspectos físico, psicológico y social. No solamente la ausencia de enfermedades; algunas instituciones han incluido el aspecto espiritual y trascendente.

En general, muchos adultos tienen buena salud al inicio de la etapa, “las personas mayores que trabajan solo han tenido, de media, cuatro o cinco ausencias de trabajo en un año, índice similar en trabajadores más jóvenes.”

La mayoría de los adultos mayores acuden al médico en una proporción de seis a cinco en relación con los jóvenes, lo cual revela dos cosas: una, que los adultos mayores están en condiciones de salud favorables, o que los jóvenes se están deteriorando físicamente más

rápido. En un organismo envejecido existe una mayor susceptibilidad a las enfermedades de diversa índole, una respuesta clásica a esto, es que el sistema inmunológico se encuentra muy debilitado. Algunas de las enfermedades que se asocian con la vejez, son las crónicas, las que han sido adquiridas aproximadamente a los 30 años, como la artritis, diabetes, enfermedades cardiacas, reumatismo o lesiones ortopédicas; el mal de parkinson es un caso relativamente nuevo en esta edad. Las afecciones agudas como los resfriados y las gripes, son menos comunes en la vejez, pero una de éstas no atendida o mal cuidada, puede degenerar en una bronquitis; lo mismo ocurre con las osteopatías que desembocan en fracturas, o las metabólicas, como la diabetes, que a su vez altera el funcionamiento de los riñones y los sentidos, así como la hipertensión, que puede llevar a infartos o derrames cerebrales. Podría hacerse una relación de todas estas enfermedades y en todos los casos se encontraría siempre un antecedente, lo que lleva a considerar que debe existir una prevención, que incluya plan de cuidados, alimentación, ejercicios, higiene, entretenimiento y ocio.

La conceptualización de salud incluye al aspecto psicológico, lo que significa un equilibrio entre las diferentes funciones del pensamiento, de las emociones, sentimientos y las formas conductuales de expresarlas. Las enfermedades y trastornos mentales más comunes, son los siguientes: delirio, depresión, demencia senil, ideación suicida, esquizofrenia, Alzheimer, trastorno de ansiedad, fobias, trastorno por intoxicación, trastorno somatomorfo y trastorno de pánico.

Las tendencias actuales en cuanto a preservación y conservación de la salud, están haciendo uso de todos los recursos disponibles para aumentar la longevidad, no sólo en cantidad, sino en calidad, esto incluye:

- Alimentación sana y adecuada a la edad y requerimientos del adulto mayor.
- Suplementos alimenticios para compensar lo que el cuerpo no produce y necesita.
- Ejercicio guiado por especialistas.
- Terapias psicológicas, ocupacionales, riso terapia y logoterapia.
- Tratamientos médicos, geriátricos y gerontológicos.

- Uso de casas de descanso.

I. Concepto De Institución Educativa

Según este modelo de definición, una institución educativa es un edificio, de los tantos que abundan en las ciudades, que comparten una serie de características comunes: un cartel con el nombre del establecimiento (casi siempre es el de alguna persona ilustre), el pabellón nacional a la vista, etc. No parece necesario extenderse en señalar la insuficiencia de este tipo de definición para dar cuenta del hecho educativo institucional, aunque, pese a todo, parece ser esta la definición que sirve de base a algunas políticas educativas de corte demagógico que ven en la infraestructura escolar un fin en sí mismo y, claro está, es el principio operante en la psiquis de aquellos para quienes tales medidas populares alcanzan a garantizar su tranquilidad.

La inclusión, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.

1. Ventajas y desventajas de las instituciones educativas nacionales.

Ventajas de la Escuela Rural:

Se considera que las ventajas que la escuela rural tiene con respecto a la escuela urbana son muchas y muy diversas.

Como por ejemplo:

- Amplias relaciones sociales e intensas. Relación más estrecha entre el alumnado, profesorado y familias.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje tiende a ser personalizado.
- Más facilidad a la hora de gestionar nuestros recursos.
- Favorece la experimentación educativa.
- Desarrolla una pedagogía activa.
- Facilita la participación activa del alumnado, en contacto directo con la realidad.
- La escuela rural se dota de maestros "integrales". Maestros con una visión global de la educación y de los problemas de la escuela.
- Tiene alumnos de diferentes edades en la misma aula. Se borran las fronteras artificiales entre los diferentes grupos de edad. Estos agrupamientos dan opción a la formación de grupos de trabajo heterogéneos y diversos, permitiendo crear grupos de trabajo flexible y acostumbrándolos a trabajar

con compañeros diferentes donde cada uno aporte algo distinto.

- Los maestros pueden impartir una enseñanza individualidad.

- Metodología colaborativa entre el alumnado.

Muchas veces los mayores ejercen de maestros de los alumnos más pequeños, haciéndoles sentirse responsables y con más autoestima.

Desventaja de la Escuela Rural

Al ser la relación tan estrecha se suelen confundir los problemas locales con los escolares. Alumnos de varios niveles en una misma aula, incluso de dos etapas diferentes (infantil y primaria) lo que va a dificultar en gran medida nuestra labor diaria como educadores.

Al tener poco alumnado dificulta la práctica de aquellos juegos o actividades que requieren un grupo numeroso de alumnos.

Es especialmente en las áreas de música y sobre todo en educación física. En esta área en particular hay que añadir las grandes diferencias a nivel de desarrollo físico y psicomotor que hay entre los alumnos.

- El currículo establecido no se dirige a las particularidad que presenta la escuela rural, por lo que, presenta una escasez de material curricular. El

diseño y desarrollo curricular requiere más trabajo. Hay que realizar diferentes programas en función de las características de los alumnos y la variedad de niveles que tenemos en clase.

- En muchos de los casos el material e instalaciones son insuficiente. Las instalaciones son antiguas y la escasez de material, para música y educación física concretamente, limita la realización de la actividad y en consecuencia a no impartir contenido básico del currículo.
- Escasa formación inicial sobre el trabajo en una escuela rural del profesorado. En la mayor parte de estas, el personal es joven e inexperto, siendo este tipo de escuelas su primer destino.
- La formación para el profesorado es escasa. A pesar de las necesidades, se programan pocas actividades de formación.
- Inestabilidad y falta de continuidad del profesorado.
- Pocos incentivos económicos y de reducción horaria por trabajar en estas escuelas.
- Los gastos y riesgos de las itinerancias están cubiertas de manera insuficientes. Estas ventajas y desventajas son parte del día a día que podemos

encontrar en la escuela rural. Conforman una realidad tan atractiva como inquietante y cuyo buen funcionamiento depende en gran medida de la buena disposición del maestro.

2. Clima Laboral en las Instituciones Educativas

Cada institución posee características propias que la hacen particulares y diferentes de otras instituciones las mismas que determinan un estilo propio de gestión.

Al respecto, Stoner y Freeman. (1996) , luego de realizar una investigación en diversos sistemas escolares encontró que el clima organizacional tiene influencia sobre el rendimiento del profesor, de acuerdo a su explicación, el docente presta mayor atención a su entorno laboral que a sus alumnos, situación que afecta directamente el trabajo con los alumnos, encontró relacionadas la eficiencia del docente con un buen clima organizacional en la institución. Esta situación hace posible que los individuos no se sientan comprometidos con la institución, pero dicha condición dependerá en gran medida del estilo de gestión que se lleve a cabo en cada organización.

Es importante detectar y reflexionar acerca de las diferentes fortalezas y debilidades que existen dentro de cada organización, de modo que se pueda sensibilizar y motivar a los directivos, padres de familia, los alumnos, las

autoridades municipales y regionales, es decir la participación de la sociedad en su conjunto de modo que se alcancen los objetivos. El proceso de gestión de las instituciones educativas deben tener como misión principal la búsqueda permanente de la eficiencia y la eficacia, y tiene relación con lo que se espera de un producto, de un proceso del servicio que presta la escuela, conjunto que refleja el grado en que éstos satisfacen las necesidades de quienes las demandan o reciben, es decir de los beneficiarios de la escuela” .

Sin embargo, debemos reconocer que la escuela es importante no solo por la infraestructura, la pertinencia en la planificación de sus objetivos, también depende de los valores personales que poseen directivos, docentes y educandos quienes generan conocimiento los mismos que son el componente activo de la gestión.

3. Desempeño Laboral

Según Maldonado ,P. (2006) Es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el

propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Según Gonzales y Melo, (2004), el Desempeño Laboral implica que, en la organización del trabajo escolar, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto escolar (enseñanza) es realizada fundamental (pero no únicamente) por los docentes. De esta manera, cualquier análisis del trabajo docente “no puede dejar de considerar que la escuela de hoy en día está marcada por una forma específica de organización que refleja la manera como está organizado el trabajo en la sociedad.

4. Dimensiones del Desempeño del Docente

La responsabilidad.- Está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

- La toma de decisiones.- Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.

- Principios de la responsabilidad.- El cumplimiento responsable en nuestra labor humana. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
- El compromiso organizacional.- Surge cuando las personas se identifican con los valores de la organización y le encuentran un sentido a su trabajo.
- Participación.- Consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales. Vásquez, (2017)

En este contexto, es importante entender las condiciones de trabajo como una serie de características complejas y dinámicas que cambian y (re) estructuran la composición del espacio escolar. Así, las condiciones del trabajo docente se pueden definir como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que

influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar” . Robbins, S. (1999).

J. Estrategias para Mejorar el Clima Laboral en Centros Educativos

Las estrategias organizacionales, en el contexto de la gerencia educativa, se definen como las formas o métodos empleados por el docente para lograr un desempeño laboral favorable, en función de un clima laboral agradable. Las estrategias pueden entenderse como pautas de conductas que permiten planificar actos y medios coordinados para el logro de un propósito educativo.

En este sentido, definen las estrategias como Sulbarán, J. (2002). n conjunto de actividades por medio de las cuales se orienta una persona hacia el logro de un objetivo y un ejercicio” Las estrategias del docente, son las diferentes actividades que realiza con el objeto de orientar la labor educativa de los estudiantes, en función del logro de los objetivos curriculares, contemplados por el Ministerio con competencia en educación.

En el mismo orden de ideas, Corredor (2007), sostiene que las estrategias “comprenden una totalidad de procesos interconectados y variables, que se relacionan con la situación (actual y probable), con los cambios que se operan en la actividad, con el movimiento hacia el objetivo y con la fuerza

que debe aplicarse para lograr los resultados” Se refiere a que las estrategias utilizadas por el docente, son diversas, cada una tiene que ver con otra, la idea es que el estudiante sepa responder a las expectativas planteadas por el docente. Dentro de las estrategias, se hace necesario incluir las siguientes:

Actualización:

Es ponerse al día, se trata de una estrategia que le permite al docente mejorar su formación académica, preparar mejores clases, lo que redundará en beneficios para los estudiantes. Precisando de una vez, Vásquez, S. (2017) opina que “la formación de los profesores y una actitud mental positiva de su parte (empatía con el currículo). Este es el factor individual más importante de todos”. Esa así como, el director debe impulsar el conocimiento por parte de los docentes, asimismo, los docentes favorecerán a los estudiantes, ya que cuentan con situaciones de aprendizaje novedosas. Para ello, es necesario fomentar el compromiso por parte del personal docente, motivarlos a mantener una actitud positiva con el programa educativo que debe impartir.

En este orden y dirección, es necesario que el directivo y los docentes asuman una posición de mejora ya que de su formación depende el logro de los objetivos organizacionales y la calidad de enseñanza que se espera, además, los docentes deben mantener una actitud mental positiva de su parte con el

currículo escolar, ya que si no los estudiantes tampoco logran aprender de la manera que merecen, de allí que se dice que la actualización es una estrategia individual de mejora en las condiciones de trabajo, ya que cada directivo o docente se actualiza o no.

Igualmente, Alves, J. (2000) afirma lo siguiente: “aquellas personas u organizaciones que permanecen inalterables, en un no muy largo espacio de tiempo acaban por desaparecer o por convertirse en marginales”. Asimismo, se puede afirmar que el director debe lograr actualizarse y estimular el crecimiento profesional también en los docentes, ya que los profesionales de la docencia que permanecen inalterables y no se actualizan en un no muy largo tiempo se convierte en seres obsoletos, lo que daña la imagen de la institución. Además argumenta que “hay que repensar la formación docente tanto en cuanto a propósitos como en términos de métodos”. Por lo antes señalado, el directivo debe enfocar a los docentes en la participación activa para la adquisición de nuevos aprendizajes, el docente debe pensar que los métodos de enseñanza van cambiando, y por lo tanto, él también debe cambiar sus métodos tradicionales y estar abiertos a los cambios.

Participación en Equipo de Trabajo

Es la integración en grupos de trabajo, tarea necesaria dentro de las instalaciones educativas. Para, Chiavenato (2007), “los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo”. Lo planteado por el autor permite inferir dentro de la institución educativa es una condición necesaria la conformación de equipos de trabajo en el que el director sea el agente de cambio, que impulse nuevos retos al personal, todo ello mediante dinámicas de integración, considerando la opinión de los docentes, con el objetivo de elevar el desempeño del profesional de la docencia.

Por otra parte, es necesario fomentar la organización de los equipos de trabajo, los cuales deben trabajar en función de un proceso participativo de toma de decisiones, es decir que, no solamente el director es quien decide, también los docentes pueden participar en este proceso, sobre todo si se ven afectados por las mismas. Cuando se organizan equipos de trabajo, se comparten las responsabilidades y las tareas, así el directivo logra mayor compromiso por parte de los docentes.

Todos los aspectos citados por el autor, son válidos tanto para el directivo como para el personal docente, ya que ambos grupos deben participar en círculos de calidad, en los que cada docente aporte sus conocimientos, que exista la transferencia

de contenidos conceptuales y técnicos, basados en la mejora continua del personal, y en consecuencia de los estudiantes.

Los equipos de trabajo, profundizan en las habilidades de todos sus miembros, ya que hay un trabajo conjunto, en este caso posiblemente en determinada ocasión un docente que se ha formado externamente en un área específica puede y que le es útil en su gestión docente. De igual forma, el directivo, debe tratar de estimular en los docentes la investigación, la experimentación, la innovación.

Por su parte, Lorence, J. (1987) opina que “se entienden a las acciones conjuntas entre expertos y ejecutantes para lograr introducir algún cambio educativo hasta su aplicación final”. Se trata de que el docente, asuma su papel como líder de la organización educativa, que sea la persona que introduzca cambios en la institución, lograr su aplicación, es decir llevar a la práctica los conocimientos adquiridos. Todo ello, a partir de su experiencia y formación gerencial previa al asumir su cargo.

Socialización de Valores Organizacionales:

Dentro de una organización educativa es necesario aclarar los valores, es decir, las creencias del personal. Para, Robbins, S. (1999) “un equipo debe compartir las mismas creencias centrales. Ese equipo debe sentirse lleno de energía al saber que su contribución al todo, sea grande o pequeña, encaja

indudablemente dentro de los objetivos y creencias de la empresa”. Constituye el ambiente característico de una institución educativa. Así, el clima está constituido por aquellos factores que distinguen a la escuela de otras e influye el comportamiento del personal docente. Los docentes que trabajan en un ambiente laboral que les permite desarrollarse profesionalmente se llenan de entusiasmo, y cada uno aporta lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales y así la institución sale fortalecida cada año escolar.

De allí que, Palma, S. (2004) opina que “cuando un docente vive su diaria tarea como una capacidad que le obliga a un servicio, está no sólo ayudando a adquirir conocimientos y destrezas, sino que está dando sentido a su misión, está educando, está ayudando a ser”. El equipo de trabajo de una institución educativa debe ver el cumplimiento de su labor como un servicio, que debe ser de calidad y en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil.

De esta forma, Martín (2002), define los valores organizacionales “son las convicciones que sostienen el estilo de dirigir la institución, su ética y su relación con empleados, alumnos y familiares”. Se trata de las creencias que los miembros de la institución adoptan fielmente y que, junto con las normas del plantel, sirven de marco referencial para la toma de decisiones del supervisor. Los valores

organizacionales deben ser inculcados a cada uno de los miembros de la institución, para que funcionen de manera coordinada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación :

a) No Experimental

Como señala Kerlinger (1979). "La investigación no experimental o ex-post-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.

b) Corte: Transversal o Transeccional

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

M—————> O

M = Muestra

O = Variable

3.2. Población y Muestra

La población muestral está conformada por 50 personas que laboran en la Institución Educativa Técnico de Aplicación las Malvinas del Asentamiento Humano Las Malvinas, la Arena, Piura 2017.

3.3. Definición y Operacionalización de la variable

a) Definición conceptual

Sonia Palma define el clima laboral 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.

b) Definición Operacional

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

- . Factor Realización Personal.
- . Factor Involucramiento Laboral.
- . Factor Supervisión.
- . Factor Comunicación.
- .Factor Condiciones Laborales.

Variable	Factores	Definición	Ítems
Clima laboral	Realización Personal	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades en el medio laboral.	(1,6,11,16,21,26,31,36,41,46).
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	(2,7,12,22,27,32,37,42,47)
	Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.	(3,8,13,18,23,28,33,38,42,48)
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa.	(4,9,14,19,24,34,39,44,49)
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	(5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

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

3.4 Técnicas e Instrumentos.

- a) Técnica: encuesta.

- b) Instrumento: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004).

FICHA TECNICA: ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

I. Datos Generales

Nombre : Clima Laboral CL - SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Forma de Aplicación: Individual – Colectivo

Duración : 15 a 30 minutos

II. Significación

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

III. Tipificación

Baremos percentiles general para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral, y tipo de empresa.

IV. Descripción

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo 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.

V. Validez Y Confiabilidad

Correlaciones positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores del clima laboral.

3.5.Plan de Análisis

El procesamiento de los datos se realizará utilizando el programa información Microsoft, Excel 2010., Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva como tablas de distribución de secuencia relativas y perceptuales. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, estarán basadas en las puntuaciones directas donde se tomará como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpretará de manera contraria.

3.6 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIÓN	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017?	Clima Laboral	<p>Factor de clima laboral</p> <p>Factor realización Personal.</p> <p>Factor Involucramiento Laboral.</p> <p>Factor Supervisión</p> <p>Factor Comunicación.</p> <p>Factor Condiciones Laborales.</p>	<p>General: Determinar el nivel del Clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p> <p>Específicos: Determinar el nivel del Clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p> <p>Determinar el nivel del clima laboral en el factor Involucramiento laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p> <p>Determinar el nivel del Clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p> <p>Determinar el nivel del clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p> <p>Determinar el nivel del clima en el factor Condiciones laborales de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”.</p>	<p>Tipo de Investigación: - Cuantitativa - Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño: - No experimental de corte transversal o transeccional.</p> <p>Población y muestra: La población muestral está conformada por 50 personas que laboran en la institución educativa Técnico de Aplicación Las Malvinas – Cotam.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Instrumento: “Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004)”.</p>

3.7.Principios éticos

Como toda actividad de investigación que se realiza en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se contó con la previa autorización de las autoridades de la institución educativa técnico de aplicación las Malvinas-cotam , la arena, se informó de manera específica al personal sobre el principal objetivo de la presente investigación y la libertad que tienen ellos de participar en ella, se respetó la integridad de las personas no causando daño alguno y maximizar los mejores beneficios a favor de la organización, emitir un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias asegurando que se realice una práctica justa por ende se trató equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, así mismo se respetó cuida el medio el medio ambiente en la institución educativa.

IV. RESULTADOS

4.1.Resultados

TABLA I

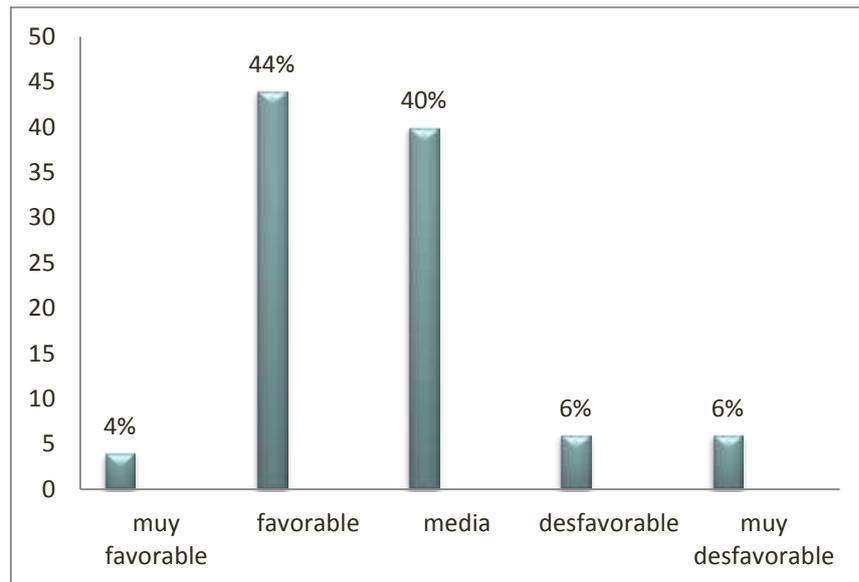
Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas – La Arena - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	02	04%
Favorable	22	44%
Media	20	40%
Desfavorable	03	06%
Muy desfavorable	03	06%
TOTAL	50	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral – Palma Carrillo (2004)

FIGURA 01

Nivel de Clima laboral en personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.



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

Descripción:

En la Tabla I, Figura 01, se puede apreciar que un 44% del personal se encuentra en una categoría favorable, el 40% del personal se encuentra en la categoría media, el 6% del personal se encuentra en la categoría muy desfavorable, el 6% del personal se encuentra en la categoría muy desfavorable y finalmente el 4% del personal se encuentra en la categoría muy favorable de clima laboral, de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

TABLA II

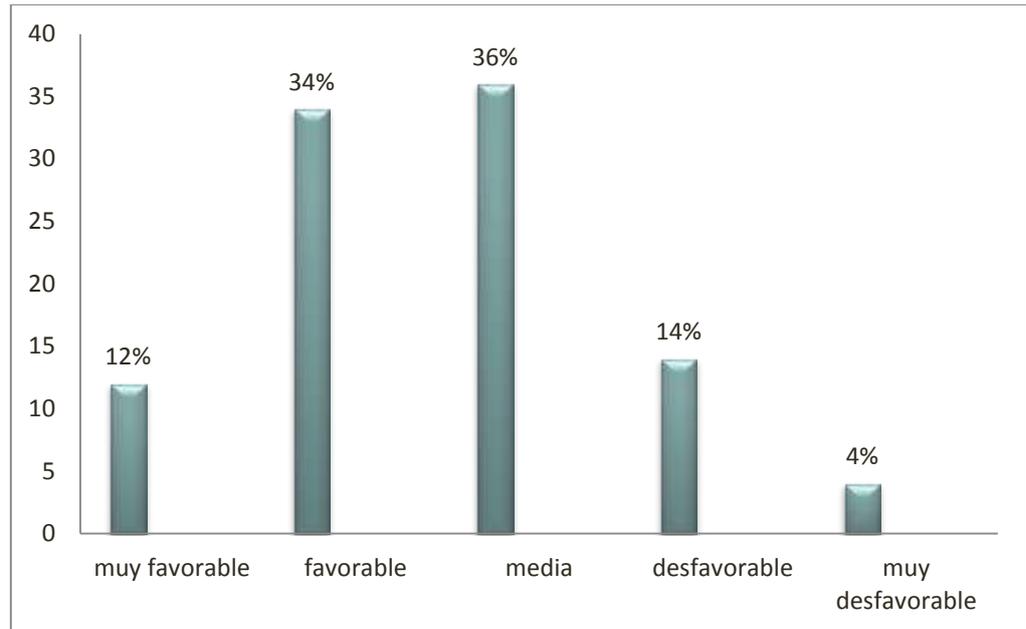
Nivel del clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	02	12%
Favorable	17	34%
Media	18	36%
Desfavorable	07	14%
Muy desfavorable	02	04%
TOTAL	50	100%

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

FIGURA 02

Nivel del clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.



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

Descripción:

En la Tabla II, Figura 02, se puede apreciar que el 36% del personal se ubica en la categoría media, el 34% del personal se ubica en la categoría favorable, el 14% del personal se ubica en la categoría desfavorable, el 12% del personal se ubica en la categoría muy favorable, y el 4% se ubica en la categoría muy desfavorable, en nivel del clima laboral del factor Realización Personal, de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

TABLA III

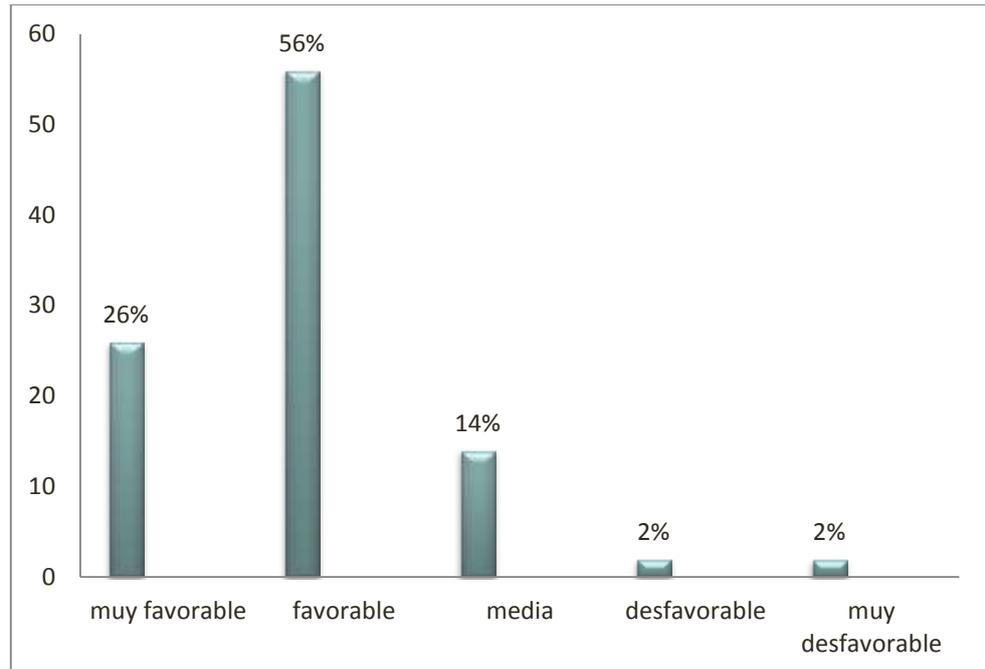
Nivel clima laboral en el factor Involucramiento laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	13	26%
Favorable	28	56%
Media	07	14%
Desfavorable	01	02%
Muy desfavorable	01	02%
TOTAL	50	100%

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

FIGURA 03

Nivel del clima laboral en el factor Involucramiento laboral del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.



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

Descripción:

En la Tabla III, Figura 03, se puede apreciar que el 56% del personal se ubica en la categoría favorable, el 26% del personal se ubica en la categoría muy favorable, el 14% del personal se ubica en la categoría media, el 2% se ubica en la categoría desfavorable y el 2% se ubica en la categoría muy desfavorable, en el nivel del clima laboral del factor Involucramiento Laboral, de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.

TABLA IV

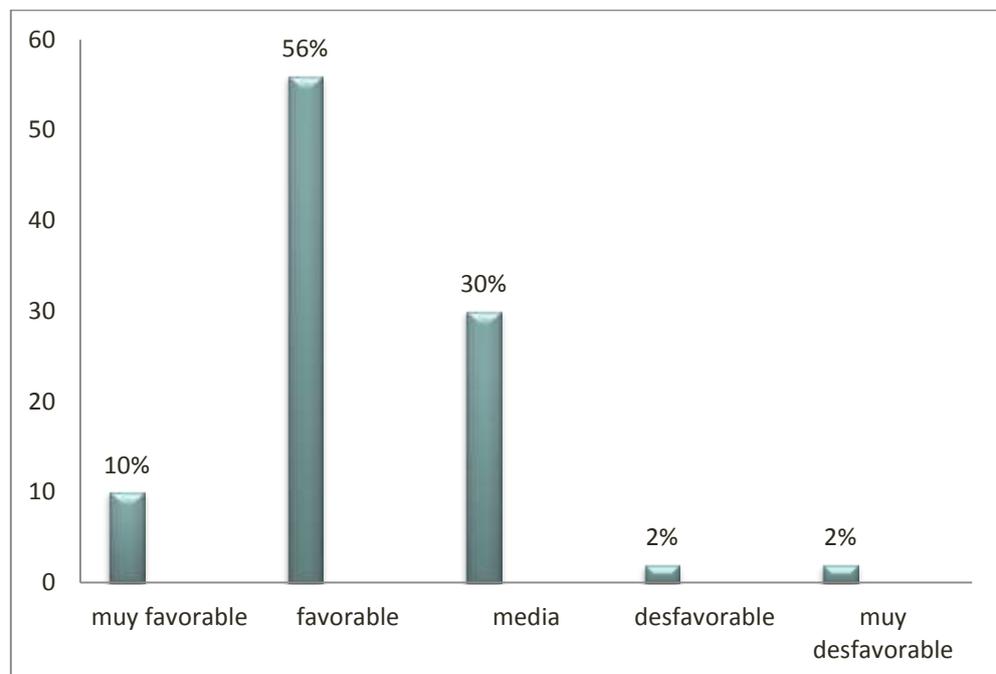
Nivel del clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	05	10%
Favorable	28	56%
Media	15	30%
Desfavorable	01	02%
Muy desfavorable	01	02%
TOTAL	50	100%

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

FIGURA 04

Nivel del clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.



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

Descripción:

En la Tabla IV, Figura 04, se puede apreciar que el 56% del personal se ubica en la categoría favorable y el 30% del personal se ubica en la categoría media, el 10% en la categoría muy favorable, el 2% en la categoría desfavorable y el 2% en la categoría muy desfavorable, en el nivel del clima laboral del factor Supervisión, de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.

TABLA V

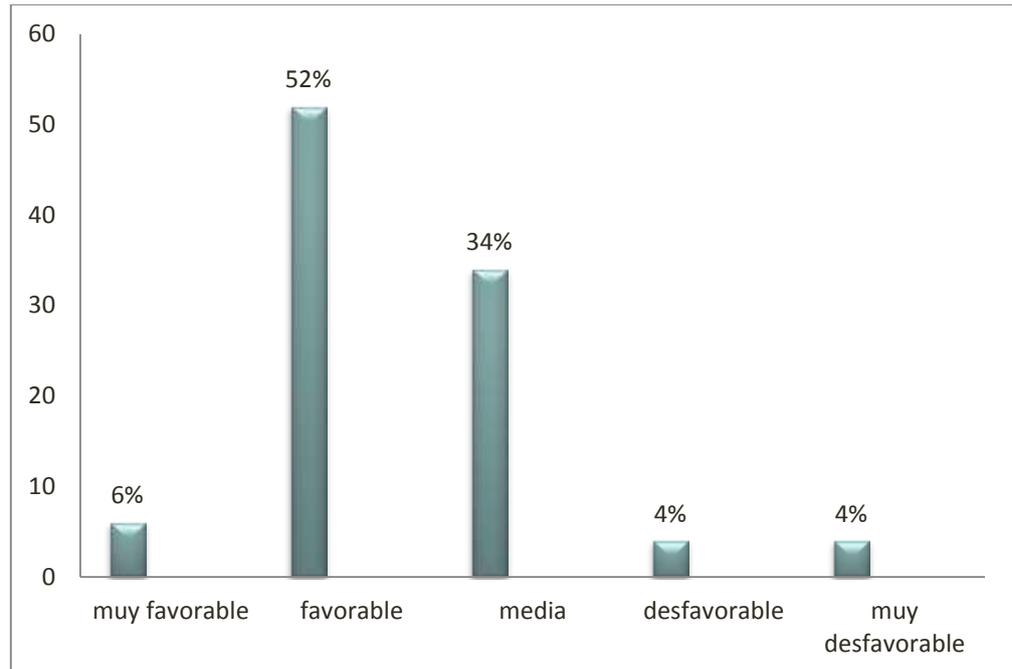
Nivel del clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	03	06%
Favorable	26	52%
Media	17	34%
Desfavorable	02	04%
Muy desfavorable	02	04%
TOTAL	50	100%

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

FIGURA 05

Nivel del clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.



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

Descripción:

En la Tabla V, Figura 05, se puede apreciar que el 52% del personal se ubica en la categoría Favorable y el 34% del personal se ubica en la categoría media, el 6% en la categoría muy favorable, el 4% se ubica en la categoría desfavorable y el 4% se encuentra en la categoría muy desfavorable, en el nivel del clima laboral del factor Comunicación de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena 2017.

TABLA VI

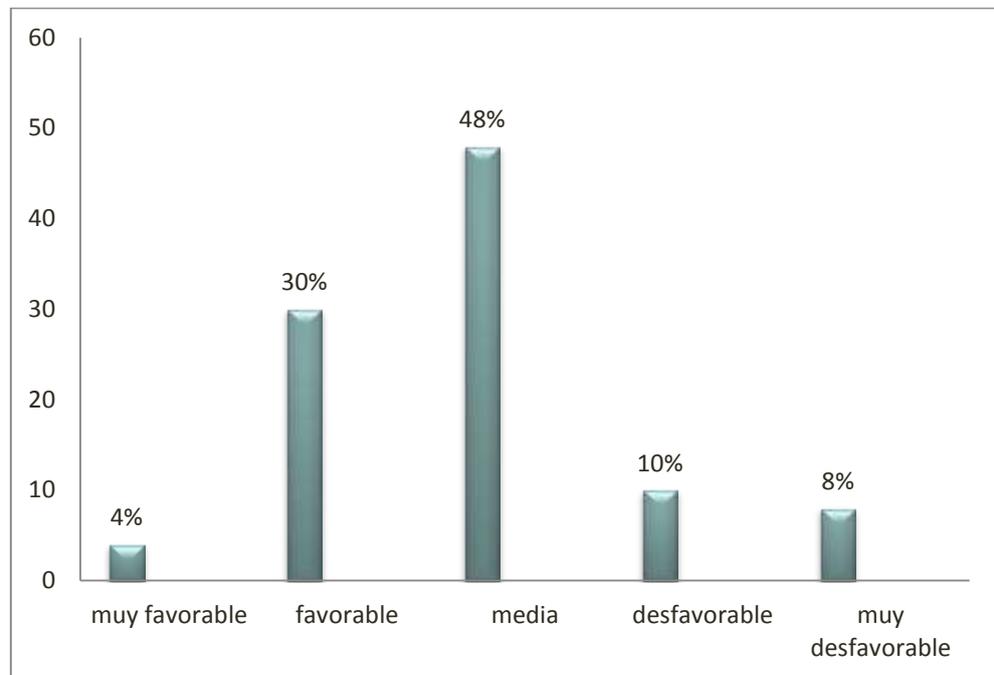
Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy Favorable	02	04%
Favorable	15	30%
Media	24	48%
Desfavorable	05	10%
Muy desfavorable	04	08%
TOTAL	50	100%

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

FIGURA 06

Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.



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

Descripción:

En la Tabla VI, Figura 06, se puede apreciar que el 44% del personal se ubica en la categoría Media y el 30% del personal se ubica en la categoría favorable, el 10% se encuentra en la categoría favorable, el 8% en la categoría muy desfavorable y el 4% se encuentra en la categoría muy favorable, en el nivel de clima laboral del factor Condiciones laborales de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam”, del AA.HH las Malvinas - La Arena - Piura 2017.

4.2. Análisis de Resultados:

Se puede evidenciar que el nivel de clima laboral se ubica en una categoría Favorable, según la autora Sonia Palma (2014), la cual da significación de un ambiente laboral propicio pero debe y puede seguir mejorando, ya que las convicciones laborales resultan consistentes con una cultura institucional fuerte. Así mismo coincide con la teoría de Martínez (2003), “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.”. En este contexto, el clima organizacional depende en cierto modo, del estilo de liderazgo utilizado por el director, de las políticas y los valores existentes, estructura organizacional de la institución educativa, características de los docentes, entre otros. De acuerdo con, Gotera (2005), “si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo”.

El en factor de realización personal, se puede apreciar que el personal se ubica en la Categoría Media, Esto quiere decir que existen pocas oportunidades de progresar, aprender y desarrollarse en la institución, además no se promueve la capacitación necesaria, ideas creativas e innovadoras, no obstante se reconocen los logros en el trabajo. (Palma 2004).

Teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y

profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría basada en la autorrealización diciendo que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades dónde ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales; los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

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

En el factor Involucramiento Laboral, se puede apreciar que el personal se ubica en la categoría Favorable, Esto quiere decir que se siente compromiso e identificación por parte de los trabajadores con el éxito en la organización; los trabajadores aseguran sus niveles de logro y se consideran un factor clave para el éxito de la organización, pero puede y está en vías de mejora. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución. (Palma 2004). Todo esto es apoyado en lo que explica García (2007); el cual menciona que el clima laboral está estrechamente ligado con la motivación de los miembros. Si la motivación de éstos está elevada, el clima organizacional tiende a ser favorable y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los empleados. Cuando la motivación de los empleados es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a deteriorarse.

Así mismo, según Safford, Jackson y Banks, 1980 El involucramiento lo definen como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan. En otros casos se refieren al involucramiento como: la unión mental al trabajo individual o de grupo.

En el factor Supervisión, se puede apreciar que el personal se ubica en la categoría Favorable. Esto quiere decir que el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo y se dispone de un

sistema para el seguimiento y control del mismo, tiene posibilidades de mejorar, ya que las responsabilidades y objetivos del puesto están claramente definidos y existen normas y procedimientos como guías de trabajo. (Palma 2004).

Calero (1999) en Fernández (2006), plantea que el control y monitoreo en las instituciones educativas tienen un fin social aplicado al desarrollo de los recursos humanos, sin que este recurso signifique un retorno en capital a los presupuestos ejecutados por el Ministerio de Educación, está orientada al concepto de eficacia, es decir, al logro de objetivos con la menor inversión y la mayor ganancia de carácter social.

De tal manera Hodgetts y Altman (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo.

Finalmente, Raineri (2006) afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del

empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos).

En el factor Comunicación, se puede apreciar que el personal se ubica en la categoría Favorable. Lo que significa que si hay interacción entre los trabajadores y con personas de mayor jerarquía, Se cuenta con acceso y fluidez de información necesaria para cumplir con el trabajo. La institución fomenta y promueve la comunicación interna y existe colaboración entre el personal, aunque necesitan mejorar algunos de los detalles para poder llegar a un nivel óptimo. (Palma 2004).

Chiavenato (2007). Partiendo del concepto de comunicación como “El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores”.

Por otro lado Martínez y Nosnik hablan de la comunicación como “un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta”.

Igualmente; Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

En el factor de Condiciones Laborales, se puede apreciar que el personal se ubica en la categoría Media, lo que indica que las condiciones laborales son un tanto adecuadas para la realización satisfactoria del trabajo, pero que deben mejorar. Hay elementos materiales, económicos y/o psicosociales. Esto debe administrarse y disponerse de tecnología que facilite el trabajo y desempeño de los trabajadores. (Palma 2004).

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

En el marco del concepto de Trabajo Decente de la OIT, refiere que los ambientes laborales deben ser seguros y sanos, sin embargo, esto no es lo que sucede para muchos trabajadores. Todos los días del año, en todo el mundo, hay trabajadores sometidos a múltiples riesgos de salud.

V. CONCLUSIONES

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017, prevalece en la categoría de nivel favorable.

El nivel del clima laboral en factor realización personal en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017; prevalece en la categoría de nivel media.

El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017, prevalece en la categoría de nivel favorable.

El nivel del clima laboral en el factor supervisión del personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017, prevalece en la categoría de nivel favorable.

El nivel del clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017, prevalece en la categoría de nivel favorable.

El nivel del clima laboral en el factor condiciones laborales en el personal de I.E “Técnico de Aplicación las Malvinas Cotam” - La Arena - Piura 2017; prevalece en la categoría de nivel media.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones:

Reestructurar la política institucional local con respecto al factor de realización personal en donde el trabajador pueda aprender y desarrollarse para un progreso personal y profesional.

Implementar concursos de innovación sobre la práctica de la docencia y a través de ello premiar logros en donde pongan en práctica y fortalezcan sus habilidades y potencialidades en sus funciones laborales.

Trabajar de manera conjunta con el personal de administración para gestionar la mejora de las diferentes áreas de infraestructura supervisar al personal de Tics en la orientación al uso integral y soporte técnico.

Realizar anualmente evaluaciones de clima laboral del personal de dicha institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Albañil, A. (2015) “El clima laboral y la participación en la institución educativa
enrique López Albújar , Piura –Perú
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista Psicológica del Deporte.
- Baguer, A. (2005). Alerta, descubre de forma sencilla y práctica los problemas
graves de tu empresa, sus vías de agua. (1 a . Edición) España: Editorial Díaz
de Santos.
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y
Consecuencias. México: Trillas.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990): Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la
sociología del trabajo, Madrid: CIS.
- Castillo, J. Y Villena, J. (1998): Ergonomía, Concepto Y Métodos, Madrid:
Complutense.
- Contreras, L (2015). Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de
educación superior. Instituto de Educación Superior – Watemala.
- Contreras, M. & Jiménez, L (2016).Liderazgo Y Clima Organizacional En Un
Colegio De Cundinamarca. Lineamientos Básicos Para Su Intervención.
Universidad del Rosario – Colombia Bogotá. Chiavenato. (2000).
Administración de Recursos Humanos. Colombia

Chiavenato, I. (2004). “Administración en los nuevos tiempos”. Colombia: Campus.
Ltda.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ª ed.) México:
McGraw – Hill.

Dolly (2007) “Clima organizacional”. Importancia del clima organizacional. Mc.
Craw Hill.

Errada, L (2015) Desarrollo social en la edad adulta intermedia. México. Mc. Craw
Hill.

Hernandez, R ; Fernandez, C. y Baptista, P. (2004) Metodología de la Investigación.
México. Mc. Craw Hill.

Herrera, G (2011) “Clima Organizacional”. Características de la organización.

Galves, L (2017) Clima organizacional de la institución educativa Nuestra Señora de
Montserrat. Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú.

García, M (2009), Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación
Conceptual, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali. Colombia

Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero
de 2009, en www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm

Kaler, J. (1999). Comprender la participación. Revista de negocios, pag. 125-135.

.

- Likert R. (2000). Un Nuevo Método de Gestión y Dirección. Bilbao, España: Editorial Deusto.
- Lorence, J. (1987). Diferencias de edad en la participación laboral. Trabajo y ocupación, 533-557.
- Litwin, G. Y Stinger, R (2001) La influencia del clima organizacional en humanos motivación. Michigan: Fundación para la Investigación sobre el Comportamiento Humano, nd.
- Luza, F (2017) El clima laboral, la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Maldonado ,P. (2006). Percepciones de estudiantes sobre la dinámica organizativa en el departamento de educación técnica de la UPEL-IPB. Instituto Pedagógico de Barquisimeto Luis Beltrán Prieto Figueroa, Barquisimeto - Venezuela.
- Machuca, H. & Pajares, W. (2016) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa pública Rafael Olascoaga. Universidad Privada del Norte – Perú.
- Martínez y Abraham, N (1988), Comunicación organizacional práctica, México: Trillas.
- Martínez, M. (2005). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. (1 a . Edición) España: Editorial Díaz de Santos.

- Mitchell, M., y Ambrose, M. (2007). Supervisión abusiva y desviación del lugar de trabajo y la moderación efectos de creencias negativas de reciprocidad. *Revista de Psicología Aplicada*, 92, 1159-1168
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú.
- Piaget, J. (1987) Desarrollo evolutivo .: Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Séptima edición.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Stoner y Freeman. (1996). Administración (2º edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoamericana.
- Sulbarán, J. (2002). “El rol de la gerencia en los procesos de cambio”. *Revista de Economía*.
- Svigilsky, A y Milicic, N (2004). Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial AndrésBello.
- Tepper, B. (2007). Supervisión abusiva en organizaciones de trabajo: agenda de revisión, síntesis e investigación. *Journal of Management*, 33 (3), 261-289.

Vásquez, S. (2017). Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones- Piura – Perú.

Villalba, L (2015) Propuesta de mejora del clima organizacional para una institución Educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente. Universidad libre de Colombia- Bogotá.

Zapata, G. (2015) “Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización santa rosa de Sullana – Perú.

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2019							
		MES I				MES II				MES III				MES IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto		x														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			x													
3	Aprobación del proyecto por el jurado de Investigación				x												
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación				x												
5	Mejora del proyecto al Jurado de Investigación					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura					x											
7	Elaboración del consentimiento informado(*)					x											
8	Ejecución de la metodología						x										
9	Resultados de la metodología						x										
10	Conclusiones y Recomendaciones							X	x								
11	Resolución de la investigación									x	x	x	x				
12	Redacción del informe final de investigación													x			
13	Aprobación del informe por el jurado de investigación														x		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigaciones															x	
15	Redacción del artículo científico																x

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Numero	Total (S/.)
Suministros			
• Impresiones	150.00	1	150.00
• Fotocopias	130.00	1	130.00
• Empastado	100.00	1	75.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	50.00	2	100.00
• Lapiceros	30.00	1	30.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	100.00	2	200.00
Sub total			685.00
Gastos de viaje			
• Pasaje para recolectar información	2.000	1	2.000
Sub total			2,000
Total de presupuesto desembolsable			2.685
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (Universidad)			
Categoría	Base	% o Numero	Total (S/.)
Servicios			
• Uso del internet (laboratorio de aprendizaje digital LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos.	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Modulo de Investigación de ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo de repositorio institucional.	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso Humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	80.00	3	240.00
Sub total			640.00
Total de presupuesto desembolsable			640.00
Total			3.325.

ENCUESTA

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

- Ninguno o Nunca : 1
- Poco : 2
- Regular o Algo : 3
- Mucho : 4
- Todo o Siempre : 5

CUESTIONARIO:

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el Trabajo.	
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	

9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16. Se valora los altos niveles de desempeño	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19. Existen suficientes canales de comunicación.	
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	

28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30. Existe buena administración de los recursos.	
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna	
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos	
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	

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



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Las Malvinas, 22 de Mayo de 2017

OFICIO N°.58-2017-GOB-REG-PIURA-DREP-UGEL-LU. I.E. COTAM.D

SEÑORA:

SUSANA VELASQUEZ TEMOCHE
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
ULADECH- PIURA

ASUNTO : APROBACION DE DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA: EXP. 056-2017

Por la presente es grato dirigirme a usted a fin de hacerle llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo para comunicarle, que la solicitud presentada por la señorita PATRICIA LISET AGURTO ESPINOZA, para la realización de un trabajo de investigación referente a “Clima Laboral”, para ser aplicada en nuestra institución, ha sido aceptada, coordinando con la interesado el día y hora a realizarse.

Sin otro particular, aprovecho el presente para expresar a usted, las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Prof. Gilda Jannet Arvalo Delgado
DIRECTORA