



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA  
I.E HERMANOS MELÉNDEZ, DISTRITO LA UNIÓN –  
PIURA, 2018.**

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

**AUTORA**

**MORALES INGA JUSTA ADELITA  
ORCID: 0000-0002-1939-4994**

**ASESOR**

**VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE  
ORCID: 0000-0003-0878-6397**

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Morales Inga Justa Adelita

ORCID: 0000-0002-1939-4994

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado, Piura-Perú

### **ASESOR**

Valle Ríos Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, Piura-Perú

### **JURADOS**

Quintanilla Castro María Cristina

ORCID: 0000-0001-9677-3152

Camero Morales Marco Antonio

ORCID: 0000-0001-7975-6529

Castillo Sánchez Julieta Milagros

ORCID: 0000-0002-8156-3862

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

Dra. QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

Presidente

Mgtr. CAMERO MORALES MARCO ANTONIO

Miembro

Dra. CASTILLO SANCHEZ JULIETA MILAGROS

Miembro

Mgtr. VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por la vida, a mi persona por hacer realidad dicho proyecto importante dentro de la carrera profesional, a mis padres por darme su apoyo moral, mi hermana por ser quien en todo momento me apoyo y a mi hija por ser la motivación importante en mi vida y ser la fortaleza para este gran reto de llegar a la meta la mejor satisfacción.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación le dedico a Dios por darme la bendición, fortaleza y así poder autorrealizarme como profesional, mis padres, hermana y a mi hija por estar siempre alentándome y poder culminar la carrera profesional.

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar el nivel del Clima laboral en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión, Piura-2018. En la recolección de datos se tuvo como instrumento de evaluación la escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, la población muestral estuvo conformada por 31 personas que laboran en dicha institución, la investigación fue de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal o transeccional. Por lo tanto, según los resultados obtenidos en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, la Unión – Piura, 2019, son los siguientes: el nivel de clima laboral del personal el 68% se encuentra en una categoría favorable, en cuanto al factor realización personal el 42% se encuentra en una categoría media, el factor involucramiento laboral el 55% se encuentra en una categoría favorable, el factor supervisión el 48% se encuentran en un nivel favorable, el factor comunicación el 55% se encuentra en una categoría favorable y el factor condiciones laborales, el 45% se encuentra en una categoría media. Es así que se concluye que el clima laboral del personal de la I. E Hermanos Meléndez, es favorable, el factor involucramiento laboral, supervisión, comunicación es favorable y el factor condiciones laborales y realización personal es media.

**Palabras Clave:** Clima laboral y adultez.

## **ABSTRACT**

The objective of the research is to identify the level of the Work Environment in the personnel of the educational institution "Hermanos Meléndez" La Unión - Piura-2018. The methodology used in the research was of the quantitative type, the descriptive level, also the design is non-experimental descriptive type of cross section, the population is made up of 31 people who work in the Institution Hermanos Meléndez, La Unión - Piura. "The technique and instrument for research is the work climate scale test. (Sonia palma) For this the analysis plan was used the Microsoftexcel 2010 computer program". Therefore, according to the results obtained, the level of work climate in the staff of the Hermanos Meléndez La Unión - Piura-2019, has been placed in a favorable category, with 68%, which infers that the opportunities to progress , personal development, training and commitment to the success of the institution are given adequately, therefore allows them to meet their objectives and responsibilities in an appropriate manner, thus reaching the conclusion that the work environment of the staff of the educational institution Brothers Meléndez, it's favorable.

Keywords: Work climate and adulthood.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE TABLAS .....	viii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. RESVISIÓN DE LA LITERATURA .....	7
III. METODOLOGÍA .....	52
3.1. Diseño de la investigación. ....	52
3.2. Población y muestra. ....	52
3.3. Definición y operacionalización de la variable .....	52
3.4 Técnica e instrumentos.....	53
3.5. Plan de análisis.....	55
3.6. Matriz de Consistencia.....	56
3.7. Los principios éticos .....	57
IV. RESULTADOS .....	58
4.1 Resultados .....	58
4.2 Análisis de Resultados .....	64
V. CONCLUSIONES .....	67
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....	68
Referencias Bibliográficas. ....	69
ANEXOS .....	72



## INDICE DE TABLAS

<b>TABLA I:</b> .....	58
Nivel del Clima Laboral en el Personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>TABLA II:</b> .....	59
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal del Personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>TABLA III:</b> .....	60
Nivel del Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del Personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>TABLA IV:</b> .....	61
Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>TABLA V:</b> .....	62
Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura, 2018.	
<b>TABLA VI:</b> .....	63
Nivel del Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura, 2018.	

## INDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 01:</b> .....	58
Nivel del Clima Laboral en el Personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>FIGURA 02:</b> .....	59
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>FIGURA 03:</b> .....	60
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral, del Personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>FIGURA 04:</b> .....	61
Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>FIGURA 5:</b> .....	62
Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.	
<b>FIGURA 06:</b> .....	63
Nivel del Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2018.	

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el clima laboral tiene poca importancia en nuestra sociedad. Por ello, se ha suscitado el interés de investigadores, posiblemente porque representa un elemento clave para el éxito o fracaso de una organización; dado que influye en el accionar, en el estado de bienestar, en la forma de pensar de sus miembros; e impacta en el desempeño del personal y por ende en la productividad de la organización, por ello es uno de los motivos por los cuales se está realizando este proyecto de investigación, el cual se ha encargado de conocer el Clima Laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.

El presente trabajo tuvo por objetivo estudiar el nivel del clima laboral en el personal, así mismo el objetivo se fundamenta en conocer una realidad poco estudiada, por medio de la escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo (2004), el cual está dividido en sub escalas (área de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales). La investigación de esta problemática social se realiza por el interés de conocer cuál es el nivel del Clima Laboral en los trabajadores de dicha Institución Educativa, así mismo, nos interesamos en aportar estadísticas recientes sobre estos problemas, para de esta forma lograr que se tome más en cuenta lo importancia de los trabajadores con relación de dependencia laboral susceptibles a desarrollar cogniciones relevantes al funcionamiento organizacional.

Cuando nos referimos al clima laboral, entendemos que es una organización donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una organización. Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil el ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización.

A nivel internacional el clima laboral es la presión que viven las organizaciones por ser cada vez más competitivas como consecuencia de los cambios en el entorno, les exige alinear de manera adecuada la administración del talento humano con los otros pilares fundamentales de la organización: estrategia, estructura, procesos y recursos. Mientras que la realidad a nivel nacional y local, enfrentan cada día conflictos en el ambiente de trabajo lo cual por repercute en los resultados de la empresa, por lo que superiores deben prestar mayor atención a este factor, afirman.

Mal ambiente de trabajo puede repercutir en resultados de la empresa, por lo que superiores deben prestar mayor atención a este factor, afirman.

Por lo tanto, tratar de encontrar las razones del porque un individuo está en constantes cambios con sus aptitudes dentro de una organización, es una incógnita que el entorno se plantea resolver por ende este estudio aborda una de las variables más importantes como es el clima laboral. Variable que podría ser un factor predisponente de estudio que genere rasgos culturales propios.

En un estudio peruano de satisfacción laboral realizado por Hernandez (2003) cuyo objetivo general fue el de realizar un diagnóstico del nivel de satisfacción en una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir, en Lima Perú. Realizó una investigación experimental, donde la muestra estuvo conformada por 139 trabajadores. Utilizo la escala estandarizada

Y es así que surge la necesidad de conocer cuál es el clima laboral en los trabajadores esta información nos permitirá establecer vínculos para de esta, manera crear programas de asesoramiento que apunten a fortalecer una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Asimismo, debido a la problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el clima laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez del distrito de La Unión – Piura 2018?

De acuerdo a la investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez La Unión-Piura 2018.

Identificar el nivel del Clima Laboral en el factor Autorrealización del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura, 2018.

Identificar el nivel del Clima Laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura, 2018.

Identificar el nivel del Clima Laboral en el factor súper visión del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.

Identificar el nivel del Clima Laboral en el factor comunicación del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito de la Unión – Piura, 2018.

Identificar el nivel del Clima Laboral en el factor condiciones laborales del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018.

Muchas de las investigaciones que se han dado sobre clima laboral se han centrado en sectores o lugares urbanos, teniendo como población grupos de profesores, y personal administrativo de las distintas Instituciones Educativas. Partiendo de ese punto, y teniendo en cuenta que tanto la parte urbana como la rural necesita de la misma importancia en investigación sobre la variable del clima laboral.

Por todo ello, el presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones, tanto las conclusiones y recomendaciones que se obtendrán serán útiles para la Institución Educativa para así llevar a cabo acciones de asesoramiento y acompañamiento, las cuales estarán orientadas a buscar la mejora dentro de las necesidades fisiológicas y psicológicas dentro de la cultura organizacional y en consecuencia enfatizar la variable clima laboral, evitando posibles desajustes en la población beneficiaria. Contribuirá en el desarrollo y conocimiento del clima laboral siendo ésta un aspecto muy importante en el desarrollo del ser humano, en lo cual el capital humano es el activo más importante que tiene una empresa, ya que hace operar los demás recursos de la organización. Por tal razón, la presente investigación pretende describir el Clima Laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura 2018.

La investigación es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo y no experimental de corte transeccional transversal. La población muestral estuvo conformada por 31 personas de la I.E. Hermanos Meléndez – Distrito de La Unión-Piura 2018, el cual estuvo conformado por el personal docente, administrativo y de servicio. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, teniendo en cuenta los criterios de validez y confiabilidad, además para el análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo y el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2010. Por lo tanto, se obtuvieron los siguientes resultados: el clima laboral en el personal de la Institución Educativa, es favorable con 68%, en el factor Autorrealización, el clima laboral es media con un 42%, en el factor involucramiento laboral, el clima laboral es favorable con el 55%, en el factor supervisión el clima laboral es favorable con un 48%, en el factor comunicación el clima laboral es favorable con un 55%, en el factor condiciones laborales el clima laboral es media con 45%.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

La siguiente descripción del trabajo está presentada de la siguiente estructura:

Capítulo I se presenta la introducción con ello la caracterización problemática, el enunciado, los objetivos de la investigación, justificación, y su metodología.

Capítulo II la revisión de la literatura, en ello abarca los antecedentes, tanto internacionales, nacionales y locales.

Capítulo III presenta la metodología desarrollando en ella el diseño de investigación, población y muestra, definición y operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de análisis, matriz de consistencia, y los principios éticos

Capítulo IV tenemos los resultados obtenidos y análisis de resultados.

Finalmente Capítulo V las conclusiones.

Se concluye con aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos.



## II. RESVISIÓN DE LA LITERATURA

### **Antecedentes**

#### a) **Antecedentes Internacionales**

Zans A. (2017). “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docente de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”. La temática abordada en el estudio trata sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo – explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y dicho estancamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y

Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional indicaría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmo y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Contreras F. (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, se tuvo como objetivo medir el clima organizacional de un instituto 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. 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. Por lo que se recomendó a las autoridades realizar un proceso de comunicación de resultados escalonado, implementar un plan de carrera que brinde la oportunidad de crecer dentro de la organización e implementar un programa de formación en liderazgo que brinde herramientas a los jefes para gestionar de manera adecuada el talento humano.

#### **b) Antecedentes nacionales**

Del Castillo (2017), el objetivo fue identificar la correlación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral de médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Tiene una metodología de diseño correlacional, con una muestra de 60 médicos. El 75% indican que clima organizacional debe mejorar, 71.7 % muestra una satisfacción media y el 51.7 % de desempeño laboral promedio. La

conclusión, si existe una correlación positiva fuerte del clima organizacional y desempeño laboral de 0.705 y satisfacción laboral con desempeño laboral de 0.536, se recomienda realizar mediciones periódicas. Existe correlación verdadera fuerte entre el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral. Siendo la población estudiada una institución pública de salud, el desempeño laboral se verá reflejado en la atención de calidad brindado por los profesionales de salud.

Prado C. (2015). "Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo". El presente trabajo de investigación es un estudio realizado con la finalidad de determinar la relación que existe entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo. Se utilizó el diseño correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma y Hoja de evaluación de desempeño laboral. El universo muestral con el que se desarrolló la presente investigación fue de 60 trabajadores. Administrativos de la Universidad César Vallejo. Se llegó a la conclusión de que el clima laboral era nivel medio y se determinó que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para

mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Luza. C. F (2017). 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 transaccional 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 (palma, 2004, palma 2005). 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.

Guzmán B. (2015).”Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T. Trujillo y Florencia de Mora. ” El presente estudio ha sido realizado con la finalidad de probar que el

clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Mediante el uso de un diseño descriptivo correlacional y en base a una muestra elegida de 58 docentes de los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora se les aplicaron los cuestionarios para evaluar el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa superior. Se ha encontrado en los resultados del estudio que: el nivel promedio de Clima organizacional que poseen los docentes de las I.S.T.P. Indoamérica (30,65) y Florencia de Mora (24,26), es Bajo. Existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente del I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, obteniéndose  $p - \text{valúe} = 0,579 > 0,01$  y  $p - \text{valúe} = 0,916 > 0,01$ . (Tabla 22). Estos resultados indican que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima organizacional, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

**c) Antecedentes Local**

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 atractividad y unidad se hace evidente la necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la dirección de la institución.

Zelada J (2015). Este es un estudio no experimental, correlacional, que relaciona las variables del clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria (OCEP) de la Universidad Nacional de Piura (UNP). El estudio se realizó aplicando un test de clima laboral que recoge las dimensiones propuestas por la teoría de Sonia Palma las cuales son la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para medir el desempeño se aplicó una escala de calificación propuesta por la teoría de Medina Gómez, que comprende las siguientes dimensiones: cumplimiento de objetivos y tareas, calidad del trabajo, conocimiento y dominio del trabajo, disciplina laboral, iniciativa, cooperación y trabajo en equipo, superación personal. Los instrumentos antes señalados se aplicaron a una población de 43 trabajadores, para el clima laboral y el cuestionario de desempeño laboral a los jefes inmediatos de cada unidad de la OCEP de la UNP. Los resultados del estudio muestran un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia que nos

permite desaprobar la hipótesis general que proponía que existía una relación directa y significativa entre ambas variables. También los resultados muestran que ninguna de las dimensiones del clima está relacionada con el desempeño. Asimismo, estos resultados no son concordantes con la evidencia empírica y marco científico que postula a una relación entre las variables en estudio. Por lo que sugiere buscar otras variables del comportamiento organizacional que expliquen el desempeño laboral de los miembros de la OCEP de la UNP.

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.

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **Clima laboral**

Maslow (1943), refiere que las personas cubren en su trabajo una serie de necesidades entre las que podemos encontrar las de pertenencia, relacionales y de integración. Para la mayoría de los empleados, pues, el trabajo da respuestas a su necesidad de interacción social, y su satisfacción depende de la calidad de interacciones, bien sea con los compañeros, con el jefe o con otro personal con el que estén en contacto.

Brunet (1988), afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área psicología organizacional por Gellerman en 1960.

Pumpin (1988), refiere que la concepción de la cultura de la organización, “conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa del día a día, enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, así como la solución de problemas y conflictos”

Shneider (1990), refiere que el clima organizacional establece el marco para la motivación y satisfacción, luego, la utilidad del constructo no hay que buscarla en el rendimiento financiero de las organizaciones, sino de impacto que produce sobre la organización con un sistema de personas que trabajan.

Palma, S. (2004), refiere que el Clima Laboral es la percepción del trabajador con respecto al ambiente laboral y función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, comunicación que en los grupos de trabajo existe comunicación armoniosa y condiciones laborales que facilitan la tarea.

Méndez (2006), refiere que el clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación, actitud, determinado su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción del clima institucional.

Chiavenato (2009), se refiere al clima organizacional al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Domínguez, Ramírez y García (2013), refieren que el clima organizacional se basa en las percepciones individuales, patrones recurrentes de comportamientos, aptitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, así como los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y desempeño laboral.

El mundo psicológico del trabajo que representa para el individuo una fuente importante de influencia para su lugar de trabajo, los cuales pueden terminarse por factores como: sentimientos de felicidad, buen ajuste personal, sentimientos de participación en la empresa, disposición de materiales necesarios para cumplir con las tareas, aceptación de las metas del grupo a la organización, cohesión de grupo, apoyo mutuo e interés recíproco, ausencia de conflictos y buenas relaciones sociales

en la organización. Clima Laboral Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral.

Rubio (2007), expresa que el clima laboral: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, mientras un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionado situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Hay factores que influyen en el clima laboral como: la formación, las expectativas de promoción, a seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, entre otros”.

Conocido como clima organizacional, una serie de peculiaridades propias de la entidad es la situación que los colaboradores de la organización perciben como producto. Por ello, el medio ambiente que hay dentro de la organización es la que define los comportamientos de los empleados, independientemente de si son adecuados o no para el bienestar de la empresa.

El clima laboral es importante por ser multidimensional, compuesto por diferentes factores entre ellos: la conformación estructural de la institución, la responsabilidad de los trabajadores, estímulos, beneficios y otros. Las relaciones que existen de los empleados con los empleadores, entre colegas. El clima laboral de cada organización es diferente e influye en el accionar de los trabajadores. Por tanto los jefes deben considerar de importancia a los agentes productivos de su institución, recibiendo sus opiniones, evitándoles a capacitaciones comprometidos a trabajar en equipo. Todo esto influye en que trabajadores y/o empleados se sienta más felices y más comprometidos con su organización, es muy importante que las instituciones evalúen periódicamente el comportamiento de los trabajadores.

Clima laboral como el ambiente que se desenvuelven los colaboradores de una organización, refiriendo a aspectos psicológicos que caracterizan a una organización. Para ello menciona que el clima laboral implica los diferentes aspectos ya sea como, el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos.

Por otro lado resalta lo importante que es el ambiente de la organización, ya que es producido y percibido por el hombre de acuerdo a las condiciones que se encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación).

Existen ciertas características importantes en donde nos permite desarrollar un diagnóstico del clima laboral en donde menciona que el clima laboral se caracteriza por:

- El clima laboral dentro de una organización es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificaciones de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Según Palma S (2004), manifiesta que el clima laboral se refiere a la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Clima laboral dentro de la empresa se determina dependiendo de las características que cada trabajador puede percibir a lo largo del tiempo. Con la información antes mencionada se concluye a la definición de clima laboral como: El conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de la empresa del ambiente interno y del trabajo que desempeñan cada uno de los miembros dentro de ella, las cuales influyen en su conducta o comportamiento al momento de realizar sus labores. Asimismo, es necesario resaltar los cinco factores que determinan el clima laboral, realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC” (Palma, 2004), siendo los siguientes:

### **1. Autorrealización**

Para Sonia Palma (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; 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.

## **2. Involucramiento Laboral**

Según Sonia Palma (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. De tal manera, como menciona Litwin y Stinger (1978): “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de

cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

### **3. Supervisión**

Sonia Palma (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. 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. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien además, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Y Rodríguez (2005) agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la a la hora de especificar tareas o



rendir cuentas, para que no sucedan errores 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). De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral, dado que los colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad generan confianza y una mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

#### **4. Comunicación**

Afirma Sonia Palma (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. Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las

actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis (1996), señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. 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 último lugar, Cotton y Hart (2003) afirman que un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización.

## **5. Condiciones Laborales**

Para Sonia Palma (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. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Ésta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral. De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados

anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Estos indicadores señalados, permitirán percibir un clima organizacional favorable para el empleado, siempre y cuando no estén influenciadas por elementos negativos, lo que implicaría manifestar un comportamiento destructivo y contaminante; asimismo, evidenciar descontento y/o apatía para la realización del trabajo dentro de la empresa.

## **Teorías del Clima Laboral**

### **Teorías sobre el Clima Laboral de McGregor**

En la publicación que hiciera el autor sobre “Lado humano de la empresa”, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamo “Teoría X” y “Teoría Y”.

#### **Teoría X**

El ser humano siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la relación de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere evitar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

## **Teoría Y**

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren e motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no solo aceptaran responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se lograra la llamada integración.

## **Teoría de Elton Mayo**

La teoría de Mayo (Chiavenato 1999) basado en experimento de Hawthorne, da surgimiento a una serie de variables en el contexto laboral, como: la integración y el comportamiento social de los trabajadores, las necesidades psicológicas y sociales la atención a nuevas formas de recompensa y de la llamada organización informal, el énfasis en los aspectos emocionales e inconscientes del comportamiento de las personas, y la importancia del contenido de los cargos y tareas para las personas que lo desempeñan y las ejecutan, respectivamente.

## **Características del clima laboral**

Según Rodríguez (2001). Dentro del clima laboral existen características que son importantes conocer para realizar el diagnóstico correctamente del clima organizacional. Menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

Permanencia, el clima laboral es permanente, esto indica que la empresa guarda cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales; los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa; el clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores; Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes; diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma, a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima; problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos. Importancia del Clima Laboral.

## **Principios del Clima Laboral**

Se conceptualiza que la cultura de una institución, sea pública o privada, debe basarse en principios claros y concisos en base a los cuales se fomenta relaciones sociales con los trabajadores, publico usuario”.

Uno de los principales y fundamentales que debe poseer toda institución, debe ser para mejorar el crecimiento de los actores y la misma institución frente a los grandes desafíos que se afronta en esta época.

- a) Respeto por la dignidad de la persona: Si logramos tratar con respeto, los resultados del trabajo se tornan efectivo. Trabajar en un ambiente en donde

te valoran resulta imprescindible el cual es esencial para lograr el éxito en una Institución. En las Instituciones públicas- privadas todo jefe, todo empresario debe tener en consideración el lema": " Yo, trataré a los demás con el respeto que me gustaría que me tratasen".

- b) Compromiso de integridad en todo lo que hacemos: En el presente siglo XXI en donde nos encontramos en el mundo globalizado la honestidad de la persona, su integridad debe caracterizarse en una institución, para tener logros en los objetivos y metas, interactuando con respeto e identidad".
- c) Confianza dentro del clima laboral urge tener una confianza recíproca entre los actores internos generando un ambiente óptimo y teniendo confianza y fe en la realización de las tareas asignadas nuestro personal, dando confianza sin necesidad de revisar y volver a revisar su trabajo. Permitiendo que los trabajadores se desenvuelvan como saben, teniendo libertad de acción, conllevando un espíritu de responsabilidad. Es fundamental saber delegar funciones.
- d) Credibilidad: Como institución, como organización o como empresa tenemos que ganarnos la confianza de todo el público usuario, beneficiarios, clientes, con la honradez ser rectos para mantener un ambiente laboral adecuado mostrando que practico lo que predico".
- e) Mejoramiento continuo en todo lo que hacemos: El personal entrenado, con instrucción nos permite mejorar en la productividad, renovar el personal considerando la preparación, la superación de los trabajadores se debe aceptar responsablemente por los trabajadores y la misma institución o empresa. Juntar en armonía estos principios dentro de una institución a

veces se torna complicado, ahí vienen el trabajo de la oficina de recursos humanos, de planificación, primeramente, para aceptar el desafío de cambiar el contexto de la institución en la sociedad.

### **Elementos del Clima Laboral**

Martínez, 2008, citado por Sierra, M (2015) refiere que el clima organizacional es un fenómeno que aparece como mediador entre el sistema laboral de la organización y la percepción que los trabajadores tienen de este y que tiene consecuencias (Productividad, satisfacción, rotación, etc). Para ello es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El clima laboral se refiere a las características del medio ambiente donde se realiza el trabajo.
- Esas características son percibidas por los trabajadores de manera directa o indirecta en ese medio.
- El clima repercute en el comportamiento emocional y por consiguiente también en el ámbito laboral del ser humano.
- El clima es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima laboral, de la mano con las estructuras y características organizacionales, individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

## **Tipos de Clima Laboral.**

(Chiavenato, 2010) distingue los siguientes tipos de climas que existen en las organizaciones:

- **Clima tipo autoritario - explotador:**

Tipo de clima en el cual la dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos, son tomadas por los jefes no se toman en cuenta las opiniones o ideas de los miembros, ellos solo cumplen órdenes sin importar si se sienten a gusto o no. Los empleados realizan sus actividades bajo presión, supervisión, amenazas, no siendo remunerados de manera adecuada y no se satisfacen realizando las actividades encomendadas. Clima tipo autoritario – paternalista:

Es aquel en que la dirección tiene confianza flexible en sus empleados, bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores, haciéndolos participar en alguna actividad o decisión importante para el éxito de la organización. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

- **Clima tipo participativo - consultivo:**

Tipo de clima en el cual la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente. Utilizan las recompensas como medio de motivación para los miembros de la organización esto se realiza de acuerdo al puesto de trabajo, colaboran para satisfacer las necesidades de prestigio y estima, raras veces utilizan los castigos, es un tipo de clima donde ambas partes interactúan para lograr un objetivo en común. Es aquel donde las decisiones se toman en la cima pero



se permite a los miembros que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores que existen dentro de la organización.

- **Clima tipo participativo – grupal:**

Tipo de clima en el cual la dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación se hace de manera ascendente, descendente, y lateral, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados, es por ello que se pueden tomar buenas decisiones siempre y cuando todos los miembros estén de acuerdo y tengan claro los objetivos que quieren lograr.

### **Factores del Clima Laboral**

Según Mejía 2010, menciona algunos factores que influyen en el Clima Laboral.

- **Factor Comunicación:**

Estudia los diversos aspectos relacionados con la posibilidad de expresar las percepciones acerca del trabajo, el ambiente en el cual se desempeñan y la efectividad de los estilos de comunicación para el desarrollo normal de las actividades dentro de la organización.

- **Factor Liderazgo:**

Comprende aspectos relativos a la forma en cómo se dirige la organización, cómo se perciben las relaciones existentes entre las jefaturas y los colaboradores, así como los estilos de liderazgo, que se ejercen para lograr los objetivos trazados.

- **Factor Relaciones Interpersonales:**  
Es la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman la organización.
- **Factor Desarrollo Personal y Profesional:**  
Aquí se pone de manifiesto la percepción de los empleados, crecimiento, desarrollo personal, investigación dentro y fuera de la institución para así ampliar más sus conocimientos y poder brindar un buen servicio dentro y fuera de la organización.
- **Factor Identificación con la Institución:**  
Muestra la identificación que tiene el personal con relación a la Institución en la cual brinda sus servicios, sus actitudes hacia la misma y los sentimientos que de ésta se derivan.
- **Factor Estabilidad Laboral:**  
Seguridad que siente el personal por laborar en un proyecto estable, donde se siente bien consigo mismo y con las personas que le rodean.
- **Factor Remuneración:**  
Apreciación de la persona de sentirse remunerado adecuadamente y que esto le satisfaga todas sus necesidades, para que así se sienta motivado y realice un buen trabajo.

- **Factor Orientación a la Calidad:**

Grado de calidad en los procesos que se realizan en la institución, así como el valor de calidad llevada a la práctica por todo el personal, para lograr resultados óptimos.

- **Factor Condiciones Ambientales:**

Pretende conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas, para así lograr que se sienta a gusto en la organización de la cual forma parte.

- **Factores personales:**

Personalidad, actitudes, nivel de satisfacción, motivación, liderazgo y percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

### **Comportamiento Organizacional**

Es el comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, gracias a ello la interacción y la buena comunicación en una organización, nos permite alcanzar los objetivos y tener buenos resultados. En muchas organizaciones para poder tener un buen comportamiento organizacional, lo primordial en ello ha sido la comunicación ya que ayuda a la organización, mantenerla unida, y en constante motivación.

Campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”.

### **Funciones del Clima Laboral**

En la base del funcionamiento organizacional define límites, genera un sentido de identidad para los miembros, facilita el compromiso, permite mantener la estabilidad y unidad de la organización, define pautas, controla y guía los comportamientos de las personas que participan en ella. (García 2003).

Variables que influyen en el clima Laboral: Las variables según García (1995):

- Las características individuales son: los intereses, aptitudes y necesidades que trae una persona a una organización y que se distingue de las otras personas, por tanto sus motivos serán diferentes.
- Las características de trabajo: son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado y que pueden o no satisfacerse sus expectativas personales. Las características de la situación de trabajo: son los factores del ambiente laboral del individuo, factores que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados dentro y fuera de sus labores a continuar en la institución.

García tras el conocimiento de las características individuales, aunque no pueden ser tomadas como la base para elaborar un modelo único de motivación que se puede aplicar a cualquier trabajador en cualquier situación, es importantes para orientar al grupo hacia su satisfacción laboral y proporcionales incentivos adecuados para su relación personal.

Menciona que una de las variables que afectan a los empleados de este departamento son las características del trabajo, ya que se puede o no satisfacer las expectativas de cada uno de ellos sin que se vea afectado el desempeño de los mismos dentro de la institución. Además que la medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de alguna área dentro de ella que se quiera medir, aunque existen distintos instrumentos, metodologías y en cuentas para medir el clima organizacional, casi todas las coincidencias en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, en el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entra ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos. Algunas de las variables relevantes al medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen: flexibilidad, responsabilidad, estándares, formas de recompensar, claridad y compromiso de equipo.

## **Cultura organizacional**

Según Chiavenato (2009) nos presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización". Sin embargo para García definen la cultura la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, por analogía, es equivalente al concepto de personalidad a escala organizacional.

### a) Eficiencia

La eficiencia significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido, implica también cumplir con el ciento por ciento de los estándares establecidos.

### b) Eficacia

Indica la medida en que se han alcanzado resultados, es decir, la capacidad para lograr objetivos. En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los fines perseguidos.

### c) Organización

Según Chiavenato (2004), la "organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro

de los planes y objetivos señalados”, es por ello que muchas organizaciones se planifican de acuerdo a sus metas y objetivos trazados.

Las organizaciones se pueden clasificar en función de quienes sean los propietarios de las sociedades, éstas se pueden contar en empresas públicas y empresas privadas.

d) Las Empresas Privadas

Se definen el motor de la economía de mercado. El afán por ganar dinero de estas empresas y la competencia entre unas y otras provoca que todas ellas intenten mejorar y ofrecer el mejor producto al menor precio posible, lo que provoca una mayor satisfacción de los clientes y en un mayor crecimiento económico; no obstante, también podríamos agregar que, a lo largo de la historia nos encontramos situaciones en las que ese mismo afán de ganar dinero ha provocado situaciones de crisis de las que hemos tardado años en salir.

e) Las organizaciones públicas.

“En las entidades públicas su finalidad no suele ser la maximización de un beneficio, sino que tienen un objetivo de naturaleza social y de servicio a la comunidad es por ello que ofrecen un servicio que las empresas privadas no estarían dispuestas a ofrecer por no ser rentable; en otras ocasiones se trata de un servicio en el que a la administración le interesa tener cierta influencia ya que esto beneficia al estado por una mayor inclusión social (Junta de

Andalucía, 2011). Según Kinicki & Kreitner (1997), define a la organización como “un sistema de actividades o fuerzas conscientes coordinadas de dos o más personas”, mencionan que las características comunes de las 34 organizaciones son: coordinación de esfuerzos, objetivo común, división del trabajo, autoridad jerárquica”.

Las organizaciones como “sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente”. Es decir, un cambio en una parte del procedimiento (subsistema) afectará a otras partes del sistema. La organización posee una serie de elementos que le permite alcanzar sus objetivos, estos elementos son:

- Capital humano:

Son las personas toman las decisiones, gobiernan, controlan y evalúan los procesos. El capital humano es el activo más importante que tiene una empresa, ya que el capital humano hace operar los demás recursos de la organización.

- Conocimiento tecnológico:

Es todo el conocimiento que tiene la empresa de la tecnología. Básicamente de las maquinarias y procesos actualizados y modernos, que ayudan a realizar con mayor calidad, al menor costo y a tiempo los productos o servicios que ofrecen.



- Medio ambiente interno (clima laboral):

Es el ambiente que los empleados perciben de una serie de características propias de la empresa. De acuerdo al medio ambiente que hay dentro de la organización es como se define si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de la empresa.

- Medio ambiente externo macro:

La empresa no puede influir en ellos ya que son eventos externos que suceden en un contexto tanto nacional como internacional. No obstante, ellos si ejercen una influencia significativa en la organización. Estos pueden ser económicos, políticos, sociales, culturales y ecológicos. En el ambiente externo las empresas pueden encontrar amenazas, pero también puede encontrar oportunidades para mejorar su desempeño.

- Medio ambiente externo micro:

Es el medio que puede influir negativamente o positivamente a la organización, pero son agentes que influyen directamente dentro de la organización como los clientes, proveedores, consumidores, público en general, la competencia y los diferentes organismos que se encargan de regular las actividades de las empresas.

## **Productividad**

La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009) En una organización se crea el éxito cuando logras satisfacer al cliente con bajos costos, si una empresa mejora sus métodos y procesos está mejorando también con su productividad en la organización.

La productividad es importante en el cumplimiento de las metas nacionales, comerciales y/o personales. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte, del dominio público: es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse.

Desde un punto de vista nacional, la elevación de la productividad es la única manera de incrementar la auténtica riqueza nacional. Un constante aumento en la productividad es la única forma como cualquier país puede resolver problemas tan opresivos como la inflación, el desempleo, una balanza comercial deficitaria y una paridad monetaria inestable.

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor de aumento del ingreso nacional bruto se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la

calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora. Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución.

### **Satisfacción Laboral**

(Robbins, 1998). La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por

ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización

Robbins, Stephen señala que los trabajadores manifiestan insatisfacción de diferentes maneras. Entre ellas tenemos:

- Abandono:  
La conducta dirigida a salir de la organización: incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.
- Expresión:  
El intento activo y constructivo por mejorar la situación incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.
- Lealtad:  
La espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas, confiar en que la organización y su administración “hará lo conveniente”.
- Negligencia:  
La actividad pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retraso crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

## **DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y 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.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal.

Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

### **TENDENCIAS GENERALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.**

Encontraron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las cuatro variables:

**a) Edad:**

La razón por la cual la está asociada al nivel de satisfacción es en gran parte desconocida. Cuando la persona ingresa a la vida laboral su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce buen desempeño y, en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Así su desempeño decae y la satisfacción baja.

**b) Experiencia laboral:**

La misma explicación se aplica para entender la asociación entre la experiencia dentro de la empresa y el nivel de satisfacción logrado. Cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo le ocurre lo

mismo que aun joven recién iniciado en la vida laboral. Al comienzo todo le parece nuevo e interesante, al mismo tiempo que las exigencias de la organización son leves.

Por consiguiente, su desempeño, es bueno y el nivel de satisfacción alto. Es decir, la experiencia se comporta de la misma manera que la edad. Nótese que si el trabajador realiza cambios muy satisfecho y poco después muy insatisfecho, lo cual lo puede llevar a cambiar nuevamente de empleo.

**c) Nivel ocupacional:**

En cuanto al nivel ocupacional de la persona. Mientras más complejo es el trabajo mayor será el nivel de satisfacción. En otras palabras, los trabajadores menos tecnificados tienen a lograr un nivel más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores diferente nivel ocupacional. Como existe una asociación directa entre la cantidad de dinero recibida y el nivel ocupacional dentro del que la persona se ubica, la satisfacción podría deberse al salario más que al nivel de calificación.

**d) Nivel dentro de la organización:**

La relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien el salario puede causar esta relación, hay otros factores que también interviene. En primer lugar, los profesionales y gerentes-muchos de los cuales también son

propietarios gozan de mayor autonomía que los empleados de menor nivel. En segundo lugar, los profesionales y gerentes obtienen refuerzos intrínsecos al realizar su trabajo, lo cual ocurre en menor medida con los trabajadores de nivel inferior.

Podemos concluir que la autonomía permite concentrar el esfuerzo en aquellas actividades en las cuales uno encuentra mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas. Como esta orientación significa adicionalmente un mayor ingreso, entonces el nivel organizacional más alto permite lograr una mayor satisfacción.

### **MEJORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Cuando un empleado o grupo se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

No siempre es fácil descubrir la causa de la insatisfacción del empleado. Los empleados pueden quedarse o presentar sus agravios acerca de un aspecto del trabajo, cuando en realidad es algo distinto lo que les molesta. Por ejemplo, pueden



quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en la cafetería cuando el problema en realidad es de una supervisión desconsiderada. Los empleados pueden resistirse a revelar sus quejas reales si temen se ejerzan represalias por sus críticas. Cuando la insatisfacción se encuentra bien extendida entre los empleados, el uso de cuestionarios anónimos es un buen método para descubrir las razones aunque aún este método puede fracasar si los empleados son muy suspicaces.

El método de la asesoría no directiva es efectivo algunas veces para el manejo de un empleado individual que se encuentra a disgusto respecto a alguna cosa. Aquí es importante descubrir si el empleado está insatisfecho con algún aspecto del trabajo o tiene algún problema personal no relacionado directamente con el empleo. El supervisor debe tratar inicialmente de conseguir que el empleado o la empleada hablen acerca de lo que les está molestando. Debe ser cuidadoso para evitar hacer un diagnóstico o sugerir soluciones en ese momento, puesto que el empleado puede percibir esto como una crítica. En lugar de ello, el supervisor debe animar al empleado para que diagnostique el problema y presente algunas soluciones.

### **DEFINICIÓN DE ADULTEZ.**

La adultez es la etapa comprendida entre los 18 y los 60 años aproximadamente. En esta etapa de la vida el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y Psíquico.

Teniendo en cuenta que a esta edad se consolida el desarrollo de la personalidad y el carácter, los cuales se presentan relativamente firmes y seguros, con todas las diferencias individuales que puedan darse en la realidad.

Postulan a seis estadios de desarrollo intelectual en las personas adultas, los cuatro primeros corresponden a las etapas del adulto joven y maduro.

- Etapas de Logros:  
Comprende entre los 18 y 30 años. Los adultos jóvenes ya no quieren conocimientos solo para utilizarlos si no que van a emplear lo que aprendieron 50 para poder lograr sus objetivos, como estudiar una carrera y tener una familia.
- Etapa responsable:  
Comprende desde los 39 a 60 años. Los individuos de esta edad mayormente emplean su mente para resolver problemas prácticos asociados a las responsabilidades frente a los demás, puede ser como miembro de la familia o como empleados.
- Etapa ejecutiva:  
Comprende de 30 o 40 años hasta la edad adulta intermedia. En esta etapa las personas pueden coincidir con las etapas responsables y de logro, son responsables de sistemas sociales; como por ejemplo las organizaciones empresariales o gubernamentales, o de movimientos sociales. Sustentan complejas relaciones en diversos niveles.
- Etapa Reorganizadora:  
Comprende desde fin de la edad adulta intermedia, hasta comienzo de la edad adulta tardía. Las personas que se jubilan reestablecen sus vidas y las energías intelectuales alrededor de trabajos menos complicados y complejos que reemplazan el trabajo para recibir su pago.

- **Etapa Reintegradora:**  
Comprende la edad adulta tardía. En esta etapa los adultos mayores, que puedan haberse apartado del mundo social y cuyo funcionamiento cognitivo pueda que este limitado por algunos cambios biológicos, continuamente son más selectivos con las tareas a las que dedican su mayor esfuerzo. Pues, se enfocan en el propósito de lo que realizan y se centran en tareas que tienen mayor significado para ellos.
- **Etapa de legado:**  
Se da en la vejez avanzada. En esta etapa que se acerca el final de la vida, una vez completada la etapa integradora, las personas longevas pueden dar instrucciones para la disposición de sus posiciones más preciadas, hacer los arreglos para el funeral, contar historias orales o escribir las historias de sus vidas como un legado para sus seres queridos. Todas estas tareas involucran el ejercicio de competencias cognitivas en contexto sociales y emocionales.

### **Influencia de la adultez en el clima laboral.**

En el desarrollo de nuestro ciclo de vida, al transcurrir de los años, algunos autores se han interesado por clasificarlos en estadios, periodos o fases, pero esta clasificación no la podemos estipular para cada persona y cada entorno, así como, las dimensiones no pueden ser iguales, porque surgen cambios que se dan de manera regular y otras de manera intempestivamente. Por lo tanto, la edad no siempre se da en cuestión cronológica, sino que está inmersa en significados que de cierto modo enmarca el ritmo de vida de cada individuo.

Es por ello que se enmarca la etapa de la adultez como una etapa de transición en la que le acompañan procesos de recursos, metas, contextos de su desarrollo; sin mencionar algunos factores adheridos a estos que son complejos y amplios de tratar.

Así mismo a partir de la idea de socialización y construcción de identidad, se puede pensar que el momento de inserción profesional puede tener un rol importante en la construcción de una identidad de adulto, siendo tradicionalmente asociado al de un trabajador. La idea de inserción en lo laboral solo ha adquirido sentido social que se da a través de la idea que aparece el paso del estudiante a trabajador.

Para conocer como la adultez influye en el ámbito laboral es importante citar algunos autores que definan la adultez como tal.

### **Recursos para enfrentar la insatisfacción**

Una vez que ha sido determinada la fuente de insatisfacción, puede utilizarse una gran variedad de enfoques para enfrentar el problema. Uno de ellos, es hacer cambios en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto, dependiendo del factor del empleo responsable de la insatisfacción del empleado.

Un segundo enfoque es transferir a los empleados a otros puestos para obtener una mayor armonía entre las características del trabajador y las del puesto. Puede también reasignarse al personal para formar grupos de trabajo más compatibles. Obviamente, la transferencia de empleados sólo es posible en casos limitados.

Un tercer enfoque implica el tratar de cambiar la percepción o expectativas del empleado insatisfecho, el cual es apropiado cuando éstos tienen malas interpretaciones basadas en información incorrecta. Por ejemplo, si los empleados

están preocupados debido a falsos rumores de reajustes de personal, puede asegurárseles que no hay tal peligro. Por supuesto, no es probable que los empleados den crédito a estas afirmaciones a menos que confíen en la alta dirección. Al final del artículo se plantean algunos lineamientos que integran las diferentes teorías de la productividad y que pueden servir de pauta para que los trabajadores mejoren su rendimiento.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño de la investigación.**

La investigación es no experimental de corte transeccional transversal. No experimental porque la investigación se realiza sin manipular las variables en estudio; transversal porque se recolectan los datos en un solo momento y en tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista 2006).

#### **3.2. Población y muestra.**

La población muestral estuvo conformada por 31 personas de la I.E. Hermanos Meléndez – distrito la Unión - Piura 2018, el cual estuvo conformado por el personal docente, administrativo y de servicio.

#### **3.3. Definición y operacionalización de la variable**

Clima laboral

a) Definición conceptual del clima laboral:

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

b) Definición Operacional

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

<b>Categoría</b>	<b>Factores</b>	<b>Puntaje Total</b>
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 Técnica e instrumentos

a) Técnica:

Grasco (2006). La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa

información de un número considerable de personas, así, por ejemplo: permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas.

b) Instrumentos:

El instrumento utilizado fue la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC.

#### ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Ficha técnica Nombre de la Escala : Clima Laboral CL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Administración : Individual o colectiva

Duración : 15 a 30 minuto aproximadamente

Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral

Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana).



## **CONFIABILIDAD Y VALIDEZ**

En la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cron Bach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Variad, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas (entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento).

### **3.5. Plan de análisis**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución, de frecuencias porcentuales y gráficos. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010.

### 3.6. Matriz de Consistencia

Clima Laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez. Distrito la Unión - Piura 2018.

Problema	Variable	Indicadores	Objetivos	Metodología	Técnica
¿Cuál es el nivel del Clima Laboral del personal de la I.E Hermanos Meléndez, distrito la Unión-Piura, 2018?	Clima Laboral	Factor Autorrealización	<b>Objetivo general:</b>	<b>Tipo</b>	Encuesta
			Determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez La Unión-Piura 2018.	Cuantitativo	
		Factor Nivel Involucramiento Laboral.	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Nivel</b>	Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC.
			Identificar el nivel del clima laboral de Autorrealización en el personal de la I. E Hermanos Meléndez distrito la Unión -Piura 2018, Prevalece la categoría Media.	Descriptivo	
		Factor Nivel Supervisión.	Identificar el nivel del Clima Laboral, del factor Involucramiento laboral en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito, la Unión - Piura 2018, Prevalece la categoría Favorable.	<b>Diseño</b>	
		Factor Nivel Comunicación.	Identificar el nivel del clima laboral del factor Supervisión en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2018, Prevalece la categoría Favorable.	No experimental de corte transversal o transaccional	
		Factor Nivel Involucramiento Laboral.	Identificar el nivel del clima laboral del factor Comunicación en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito de la Unión -Piura 2018, Prevalece categoría Favorable.	<b>Población y muestra</b>	
			Identificar el nivel del clima laboral del factor Condiciones Laborales en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018, Prevalece una categoría media	La población muestral estuvo conformada por 31 personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2019, Prevalece una categoría favorable.	

### **3.7. Los principios éticos**

En la investigación se respetó la honorabilidad, reserva y privacidad de cada persona considerando así la protección de las personas de sus derechos sin perjudicar la integridad física y psicológica.

Teniendo en cuenta así como el principio del cuidado medio ambiente y biodiversidad, ya que se tomaron las medidas necesarias para evitar efectos adversos, respetando así la dignidad de las personas para los fines científicos.

Del mismo modo se contó con la libre participación y derecho a estar informado, la autorización de las autoridades de la institución educativa previa a la aplicación del instrumento, este proceso se llevó a cabo explicándoles a los participantes los objetivos de la investigación. Para seguridad de los participantes se les hizo firmar un consentimiento informado, asegurándoles el anonimato de la información obtenida y con la libertad de poder elegir no participar en la evaluación, esto sin perjuicio alguno.

Del mismo modo se respetó el principio de la beneficencia que tiene como objetivo asegurar el bienestar de los participantes en el presente estudio de investigación. Asimismo se seleccionó a los evaluados de manera equitativa e imparcial, respetando el principio de justicia. De igual manera esta investigación científica se realizó de manera objetiva, honesta, responsable y transparente, respetando así el principio de integridad científica. Del mismo modo se contó con la autorización de las autoridades de la institución educativa previo a la aplicación del instrumento, este proceso se llevó a cabo explicándoles a los participantes los objetivos de la investigación. Para seguridad de los participantes se les hizo firmar.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

**TABLA I:**

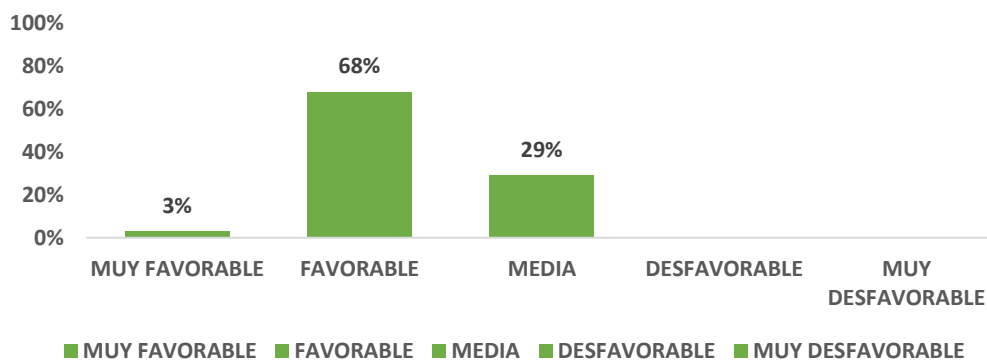
Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E. I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	1	3
Favorable	21	68
Media	9	29
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100%

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

**FIGURA 01:**

Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E. I.E. Hermanos Meléndez – distrito la unión -Piura 2018.



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

Según la tabla I, figura 01, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, el 68% se encuentra en una categoría favorable, el 29% en una categoría media y el 3% en una categoría muy favorable.

**TABLA II:**

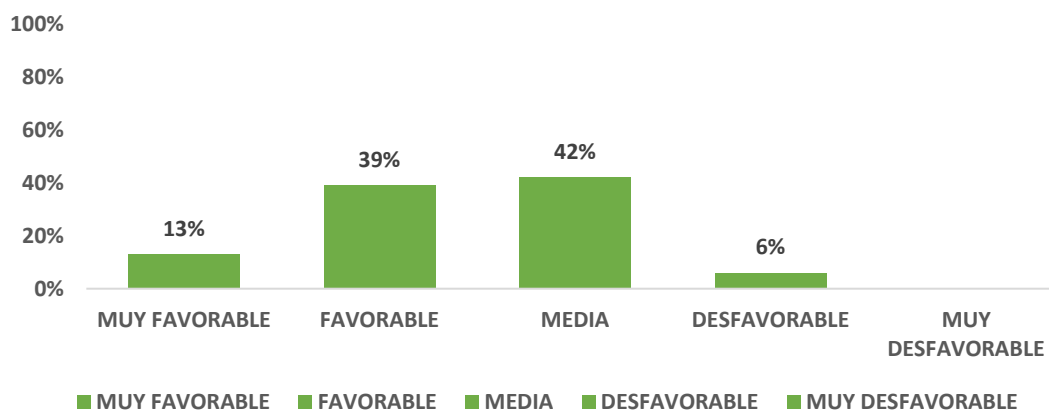
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	4	13
Favorable	12	39
Media	13	42
Desfavorable	2	6
Muy desfavorable	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

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

**FIGURA 02:**

Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la unión -Piura 2018.



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

Según la tabla II, figura 02, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, en cuanto al Nivel del Factor Realización Personal se observa que el 42% se encuentra en una categoría media, el 39% una categoría favorable, el 13% en una categoría muy favorable y el 6% en una categoría desfavorable.

**TABLA III:**

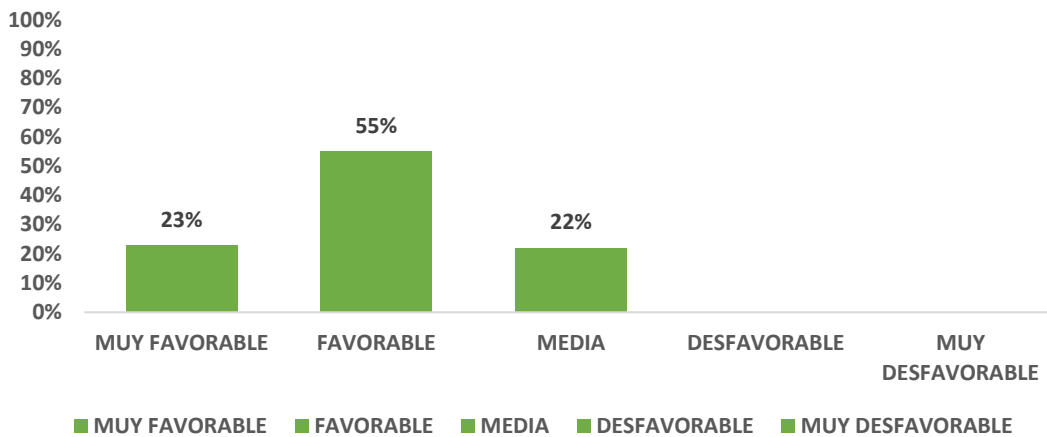
Nivel del Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	7	23
Favorable	17	55
Media	7	22
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100%

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

**FIGURA 03:**

Nivel del Factor Involucramiento Laboral, en el personal de la I.E. Hermanos Meléndez – distrito la unión -Piura 2018.



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

Según la tabla III, figura 03, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, según el nivel del Factor Involucramiento Laboral, el 55% se encuentra en una categoría favorable, el 23% en una categoría muy favorable y el 22% está en una categoría media.

**TABLA IV:**

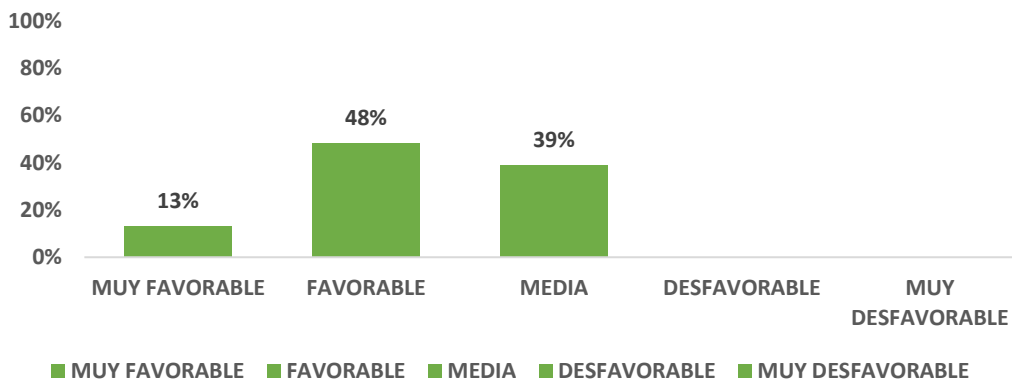
Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	4	13
Favorable	15	48
Media	12	39
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

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

**FIGURA 04:**

Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.



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

Según la tabla IV, figura 04, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, según el Nivel del Factor Supervisión, el 48% se encuentran en una categoría favorable, el 39% en una categoría media y el 13 % en una categoría muy favorable.

**TABLA V:**

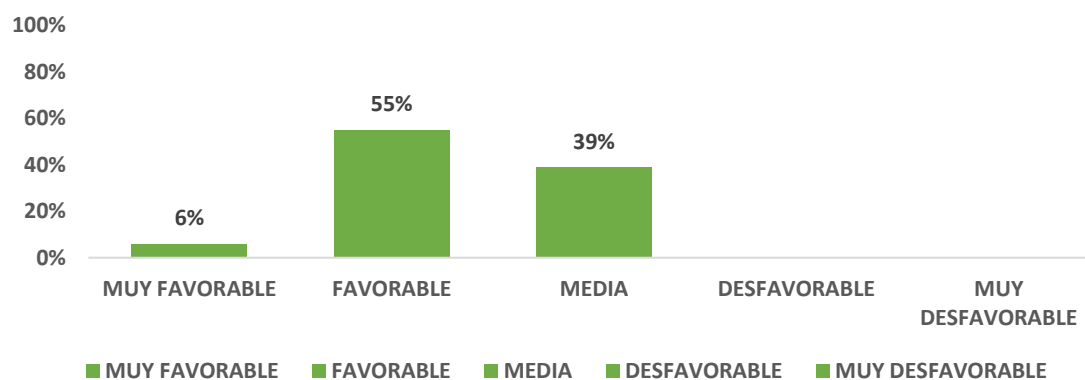
Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	2	6
Favorable	17	55
Media	12	39
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

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

**FIGURA 05:**

Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la Unión -Piura 2018.



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

Según la tabla V, figura 05, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, según el Factor Comunicación, se evidencia que el 55% se encuentra en una categoría favorable el 39% está en una categoría media y el 6% en una categoría muy favorable.



**TABLA VI:**

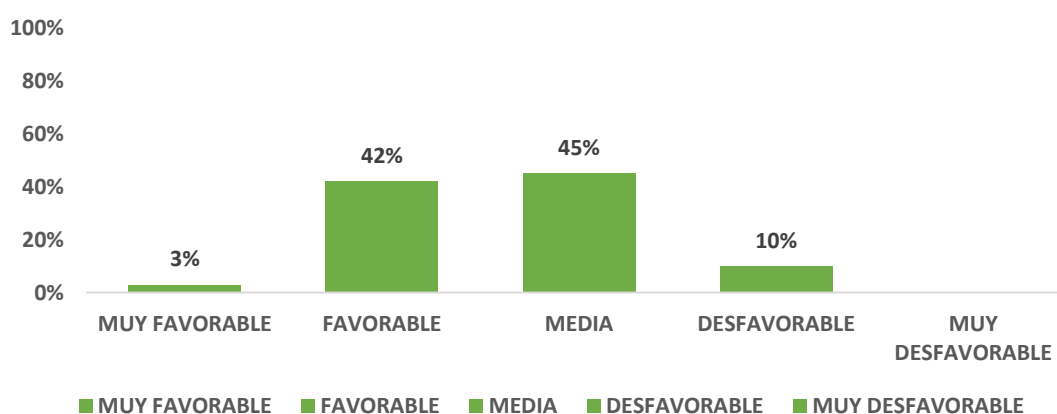
Nivel del Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la unión -Piura 2018.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	1	3
Favorable	13	42
Media	14	45
Desfavorable	3	10
Muy desfavorable	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

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

**FIGURA 06:**

Nivel del Clima Laboral en e Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E. Hermanos Meléndez, distrito la unión -Piura 2018.



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

Según la tabla VI, figura 06, se puede evidenciar que el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión – Piura, 2018, según el Factor Condiciones Laborales, se evidencia que el 45% se encuentra en una categoría media, el 42% se en una categoría favorable, el 3% en una categoría muy favorable y el 10% en una categoría desfavorable.

## 4.2 Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación

El Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E Hermanos Meléndez distrito de la Unión – Piura, 2018, prevalece en una categoría favorable la cual se refiere a las oportunidades de progreso, desarrollo y un compromiso con el éxito de la institución, para lo cual permite cumplir sus objetivos y responsabilidades de una manera mejor. Para lo que refiere Albert (2008), El clima Laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la organización y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción como en la estructura organizacional.

En referencia al Factor de realización personal; prevalece en una categoría media, indicando que en la Institución Educativa se puede lograr satisfacer sus necesidades y conseguir sus metas sean estas pequeñas o grandes participando así en definir los objetivos y acciones para lograrlo. Como definen Neyra, Ríos (2004) hacen referencia a la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades del buen desempeño laboral y al compromiso relacionado con la creatividad.

En referencia al Factor involucramiento laboral, prevalece una categoría favorable, que refiere al personal involucrado en cuanto al éxito de la

Institución Educativa, asimismo cada trabajador asegura sus niveles de logros en su trabajo, ya que existe una clara definición de su misión, visión y valores de dicha institución, para lo que el involucramiento de los trabajadores en la institución es muy importante para superación tanto del personal como la de la institución, que por lo cual para Guthrie (1999) El involucramiento del personal surge como resultado de crear las condiciones necesarias para ello y de fomentar acciones para su desarrollo. Entre éstas se encuentran las compensaciones por resultados, compensar habilidades, compensar trabajo en equipo, promociones y reubicación de personal, reconocer entrenamiento, habilidades, e instaurar programas internos de capacitación.

En referencia al Factor supervisión prevalece una categoría favorable como resultado del personal encuestado en la cual se infiere que la Institución Educativa brinda apoyo mediante el personal autorizado para el control y supervisión de las personas involucradas con respecto a los temas de labor en el área de trabajo, para mantener en orden y superar los obstáculos que se pueden presentar dentro o fuera de la Institución. Haciendo énfasis como denota en su tesis Juan de la Rosa (2012) que la supervisión es 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 y tomo como un factor de aceptación dentro de la organización para funciones principales que ayudan a mantener a flote las instituciones.

En el factor comunicación, prevalece una categoría favorable en cuanto al factor comunicación, lo cual se indica que se cuenta con acceso a la información necesaria y apropiada para cumplir con los trabajos encargados por la institución, como lo manifiesta José Gabriel (2000), la comunicación es elemental para que se cumplan muchos de los objetivos y valores de la organización. Este es uno de los medios en el que se obtiene el mejor desarrollo de cada uno de los colaboradores involucrados y así poder enfrentar los retos y necesidades que les exige su trabajo diariamente, por esto es un tema vital para el constante desarrollo de las distintas organizaciones.

El Factor condiciones laborales, prevalece una categoría media, lo cual nos indica que los compañeros de trabajo están cooperando entre sí, los objetivos de trabajo son retadores, el grupo con el que trabaja funciona como un equipo, estando de acuerdo con la remuneración mensual y se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo con lo mejor que se puede y existe buena administración de los recursos dentro de la Institución Educativa, de lo que se concuerda con lo que manifiesta Luz (2013), que las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal, teniendo presente el hecho de que el buen clima laboral es un factor determinante en la eficiencia de la gestión. El rendimiento laboral no es sólo una consecuencia de las capacidades del individuo, sino que surge también en relación con un ambiente laboral adecuado que favorezca la utilización de las diferencias individuales.

## V. CONCLUSIONES

- El nivel de clima laboral en el personal de la I.E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Autorrealización en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Media.
- El nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito de la Unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito la Unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I. E Hermanos Meléndez, distrito de la unión - Piura 2018, Prevalece una categoría Media.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

- Fortalecer eficazmente el nivel de autorrealización de cada trabajador de la institución, planteando retos y oportunidades de crecimiento personal.
- La institución educativa tiene que implementar ambientes de trabajo adecuados, divididos por áreas para mejorar así las condiciones laborales que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar que les permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

## Referencias Bibliográficas.

- Albañil, A. (2015). *Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Alburjar de Piura*.
- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Cabrera, D. (1999). *Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional*, Universidad Central de Chile, 1996.
- Contreras F. (2016). *Liderazgo y clima Organizacional. Cundinamarca*.
- Chiavenato (1999). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chaparro, E. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. Bogotá-Colombia.
- Chiavenato (2005). *Administración en los nuevos tiempos. Revista cubana de higiene y epidemiología*.
- Chiavenato, I. (2007). *Talento Humano. México. McGraw Hill*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Estudios Superiores en Monterrey.
- Del Castillo (2017). *Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima – Perú.
- Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*.
- Fernández, E. (2005). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Tesis de la universidad autónoma de México.
- García, S. y Pineda, W. (2003). *Análisis del clima organizacional de la dirección de adquisiciones y proveeduría e Inventarios, dirección general de obras, dirección general de contabilidad y dirección general de control de patrimonio universitario. Tesis de licenciatura*. Universidad de las américas. México.
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P.* Trujillo y Florencia de Mora. Trujillo.

- Margarita Chiang, M. J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid – España: Universidad pontificia comillas, Editoriales S.L.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial. España. Ediciones Díaz de Santos*.
- Martínez, V. (2015). *Gestión del talento Humano por competencias para una empresa de las artes gráficas. Para optar el grado académico de Magister*, México DF, México.
- Maslow, A. H. (1943). *Una teoría de motivación humana*. Revisión Histórica Vol. 50, pp. 370-396.
- McGregur, D. (1960): *El lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw-Hill
- Medina M. A (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* PROGRAMA de maestría en el desarrollo de talento humano [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>.
- Mejía, M. (2010). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral*. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.
- Meléndez N. R (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar por el Grado de Magister en Gestión del Talento Humano [versión Reader], Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf).
- Méndez, A. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un Método De Análisis para su Intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Meza, A. L. (2012). *Clima Organizacional Según la Percepción*. Lima – Perú: tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación.
- Morales, E (2015). *Medición de Clima Organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango*. (Tesis de grado) Huehuetenango- febrero de 2015. organizaciones. Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Manual. Primera Edición.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima. Palacios, Y (2018). *Nivel de clima laboral en el personal policial de la unidad de servicios especiales “USE” – Tumbes, 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Piura – Perú 2018.



- Prado, C (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*” Tesis para obtener el grado académico de maestra en ingeniería industrial con mención en organización y dirección de recursos humanos. Trujillo - Perú 2015.
- Pumpin, C. (1988). *La cultura de las Empresas*. Revista L’ informativa No. 85
- Rubio, E. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Rubio, N. (2000). *Buen Clima Laboral: Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Obtenido del mundo*.
- Shneider, B. (1990). *La psicología en las organizaciones*. C.A: Publicaciones Sabias.
- 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*” (Tesis de licenciatura en administración de empresas) Piura – Perú 2017.
- Zans, A (2017). “*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*”. Tesis de grado para optar al título de Master en Gerencia Empresarial). Matagalpa, febrero 2017.
- Zelada (2015). “*El clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura - 2015*” (Tesis para optar el grado académico de licenciado en ciencias administrativas) Piura – Perú 2015.

## **ANEXOS**

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	Año 2018								Año 2019								
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Abril		Julio		Setiembre		Diciembre		Abril		Junio		Setiembre		Diciembre		
		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 marco teórico					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 investigación									X								
10	Conclusiones y recomendaciones										X							
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X						
12	Reacción del informe final												X					
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X				
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X			
15	Redacción de artículo científico															X	X	

## PRESUPUESTO

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	200.00	4	800.00
• Fotocopias	100.00	4	400.00
• Empastado	50.00	4	200.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	60.00	4	240.00
• Lapiceros	20.00	4	80.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	4	200.00
• Universidad	280.00	4	4480.00
<b>Sub total</b>			6400.00
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	25.00	4	100.00
<b>Sub total</b>			100.00
<b>Total de desembolsable</b>			6500.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de 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 (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			7152.00

# ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

## DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

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

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito 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 DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL\***

GOB. REG. PIURA - DRE  
DIGEL LA UNION  
I.E. "HERMANOS MELENDEZ"  
RECIBIDO  
29 MAY 2018  
44

La Unión, Mayo del 2018

**SOLICITUD: PERMISO PARA REALIZAR  
APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Señor : **Ricardo Chiroque Villegas.**  
**Director de la I.E. "Hermanos Meléndez"- La Unión**

Yo, Justa Adelita Morales Inga alumna del VII ciclo de la Escuela Profesional De Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-Filial-Piura, identificada con DNI: 48055345, ante todo me es grato dirigirme a Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que por motivo de mi Investigación Científica denominada: Factores desencadenantes del "Clima Laboral" en el personal de la I.E "Hermanos Meléndez" Distrito La Unión - Piura 2018. Cuya I.E que usted dignamente dirige, pido permiso para aplicar pruebas psicológicas correspondientes a mi investigación que he venido realizando con el fin de presentar mi proyecto final de investigación.

Finalmente agradezco la intención que le brinde al presente documento: esperando contar con la aceptación de mi solicitud, por ser de suma importancia, me despido de usted: reiterándoles mi especial consideración.

Atentamente



**Morales Inga Justa Adelita**  
48055345