

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E
“MAGDALENA SEMINARIO DEL LLIROD”, AV.
BUENOS AIRES – PIURA, 2017.

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

AUTOR:

BACHILLER. KARY ANAHY REY FARRO.

ASESOR:

Mgtr. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS.

PIURA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Carmen Patricia Eras Vincés.

Presidente.

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche.

Miembro.

Mgtr. Kelly Yanet Munárriz Ramos.

Miembro.

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos.

Asesor.

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mi familia por su esfuerzo al darme una carrera para mi futuro y sobre todo por creer en mi capacidad, así mismo a mi hermoso bebé que ha sido su ternura de amar que me ha brindado la fuerza necesaria para en el hoy en día compartir una vez más un logro juntos, aunque el camino no ha sido fácil la perseverancia y constancia han ido abriendo puentes a mi crecimiento personal como profesional para así hoy en día poner en práctica todo lo aprendido.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por tener la bendición de encontrarme con personas que han ido contribuyendo a mi crecimiento y así lograr compartir con mi familia, mi hermoso bebé y amistades mi carrera.

RESUMEN

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

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

Palabras Claves: Clima Laboral y Adultez.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the level of work environment of the staff "Magdalena Seminario del Llirod", Av. Buenos Aires - Piura, 2017. It is a quantitative study of a descriptive level, the design of the research It is a non-experimental descriptive type of cross section, the population is made up of 70 members who work in the IE "Magdalena Seminario del Llirod", Av. Buenos Aires - Piura, 2017.

The occupational Clima scale suvery – Sonia Palma Carrillo, CL – SPL, was applied to specify its Labor Climate Level, the following hypothesis was proposed, the Labor Climate Level in the El staff “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. It’s half. Finally, it is concluded that according to the global evolution of the work climate in the personnel that Works in the Educational Institution “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. It is favorable that indicates that the staff is satisfied in their place of work, given that the Labor Climate in general is in a Favorable category.

Key Words: Labor Climate and Adulthood.

CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	8
III. HIPÓTESIS	50
IV. METODOLOGIA	52
4.1 Diseño de la Investigación.....	52
4.2 Población y Muestra.....	52
4.3 Definición y Operacionalización de la Variable	53
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	54
4.5 Plan de Análisis.....	57
4.6 Matriz de consistencia	58
4.7 Principios Éticos.....	60
V. RESULTADOS.....	62
5.1 Resultados	62
5.2 Análisis de Resultados	74
VI. CONCLUSIONES	80
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	93

INDICE DE TABLAS

TABLA I	62
Nivel de Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
Tabla II	64
Nivel de Clima Laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
TABLA III	66
Nivel de Clima Laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
TABLA IV	68
Nivel del Clima Laboral en el factor de supervisión del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
TABLA V	70
Nivel de Clima Laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
TABLA VI	72
Nivel de Clima Laboral en el factor de condiciones laborales del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 01	63
Nivel de Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
FIGURA 02	65
Nivel de Clima Laboral en el factor de Realización Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
FIGURA 03	67
Nivel de Clima Laboral en el factor de involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
FIGURA 04	69
Nivel de Clima Laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
FIGURA 05	71
Nivel de Clima Laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	
FIGURA 06	73
Nivel de Clima Laboral en el factor de condiciones Laborales del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.	

I. INTRODUCCIÓN

El Clima Laboral es el medio ambiente humano que se desarrolla el trabajo cotidiano teniendo en cuenta que un buen clima se orienta a los objetivos claros de una institución. Esto incluye elementos como el grado de identificación del personal con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. El personal, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima.

En cuanto a la caracterización del problema para (Chiavenato 2005), el clima laboral se está abordando desde perspectiva administrativa, siendo así que estos últimos años se ha ido extendiendo hacia el campo educativo, teniendo como participación en el clima organizacional las actitudes donde puedan interactuar y a su vez verse reflejados los valores y objetivos de la vida cotidiana, teniendo así aportaciones significativas en los logros de las instituciones. Tomando así un conjunto de causales para que los miembros de una institución educativa se comprometan con las organizaciones, los trabajadores dependen de la organización donde trabajan y sus objetivos personales e individuales. Por otro lado, creer en la vida y lograr tener éxito en algunas oportunidades significa crecer dentro de la institución y/o organización y a su vez se puede decir que las organizaciones dependen del estado emocional y el compromiso de sus miembros.

Según Eslava (2009), hace referencia que el clima laboral es un conjunto de variables donde los docentes perciben y sienten relación con su trabajo, pasando circunstancias

de las cuales llevan a cabo su reacción de agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo, siendo también el estilo, la que ha marcado el tipo de clima laboral que se vive en las instituciones educativas.

Siendo observado directa o indirectamente teniendo como repercusión en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal, administrativo y padres de familia en las relaciones docentes sus superiores, colegas e incluso con su familia. Teniendo en cuenta con el clima laboral en la I.E. “Magdalena Seminario de Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura se observó que el ambiente laboral en el personal de la I.E. se desenvuelve favorable pese a presentar dificultades en cuanto a la emisión del mensaje y en el involucramiento laboral por parte de algunos miembros de la I.E., es decir que el clima laboral de manera general es favorable y los factores que existen para mejorar un clima laboral, va a contribuir al buen desenvolvimiento del personal como: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, cada uno de estos factores se encuentran en niveles favorables y muy favorables lo cual indica que dentro de la Institución Educativa existe un buen clima laboral lo cual permitiría lograr resultados exitosos dentro de la institución y se logren visiones y misiones que se han planteado. Arciniega (2002) refiere que durante años ha predominado en la mente de muchos directores y gerentes los paradigmas de un colaborador satisfecho es un empleado productivo. El término “ponerse la camiseta” se puede escuchar a los trabajadores, pero la realidad es que la psicología organizacional, este vínculo entre un trabajador y la empresa ha sido material de analizar desde mediados de los años 80, ya que la búsqueda de indicadores que permiten predecir con una probabilidad satisfactoria el buen desempeño laboral de un

trabajador, siendo que ha sido y será, una de las principales líneas de investigación. Por lo tanto, en el enunciado del problema por lo anterior señalado se formula el siguiente problema de la investigación: ¿Cuál es el Nivel de Clima Laboral en el personal I.E. Magdalena Seminario de Llirod, Av. Buenos Aires- Piura 2017?

A continuación, se plantea el siguiente objetivo general:

Identificar el clima laboral en el personal de la I.E. “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura 2017”.

Cabe señalar que también se dan a conocer los objetivos específicos de dicha investigación los cuales son:

Determinar del Nivel del Clima Laboral en el factor de realización personal de I.E. “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura 2017.

Determinar el Nivel de Clima laboral en el factor de involucramiento laboral del Personal I.E. “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura 2017.

Determinar el Nivel de Clima laboral en el factor de supervisión del personal de la I.E. “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura 2017.

Determinar el Nivel de clima laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E. “Magdalena seminario de Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura 2017.

Determinar el Nivel de clima laboral en el factor de condiciones laborales del personal de la I.E. “Magdalena Seminario de Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura 2017.

La presente investigaciones se justifica por la importancia y la relevancia que posee hoy en día y así poder establecer, contar y analizar aquellos factores que están influenciando en el Clima Laboral de la Institución, con el fin de superarlo y potenciarlo. Además de analizar en qué niveles y formas se da la participación de la comunidad educativa y el papel que desempeña en la vida institucional. Definiendo así los aspectos de la vida institucional contribuyendo a mantener una persona motivada, comprometida a identificarse en el desempeño, dispuestos permanentemente a participar aportando a potenciar el talento dentro de las actividades que desarrolla en la institución y como la participación contribuye a mantener un clima laboral armonioso. En este sentido la presente investigación brinda una herramienta de gestión para que los directivos impulsen un buen clima laboral con beneficios donde se observen los logros administrativos y académicos de la institución. Influyendo directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si el personal es capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tiene todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en su ámbito de trabajo.

La presente investigación se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la muestra de investigación es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal, la población está conformada por 70 miembros que labora en la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Finalmente se concluye que de acuerdo a la evolución global del clima laboral en el personal que labora en la Institución Educativa “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es favorable ello indica que el personal está satisfecho en su lugar de trabajo, dado que el Clima Laboral en general se encuentra en una

categoría Favorable. Por lo tanto significa que existen oportunidades de progresar en la institución, desarrollo personal, capacitación, se valoran los altos niveles de desempeño, se permite cumplir con sus objetivos y responsabilidad, el compromiso con la Institución se da en su totalidad.

En este apartado de la presente investigación se tomó en cuenta los siguientes puntos:

En el capítulo I, se encuentra la introducción, en la cual se describe el planteamiento del problema de la investigación que se está realizando acerca del Nivel de Clima Laboral en I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

Así mismo se encuentran los objetivos con ellos podremos identificar los niveles de Clima Laboral por otro lado encontraremos la justificación en ella se describe la importancia de la investigación y por qué se realiza dicha investigación, el tipo y nivel de la investigación así mismo resultado general y conclusión de dicha investigación.

En el capítulo II, encontraremos los antecedentes en aquellos podemos ver información de investigación realizadas anteriormente sobre el tema ya antes mencionado, importancia tipos de clima Laboral, etc.

En el capítulo III, encontraremos la hipótesis general y específica las cuales se formularon con la finalidad de poder aceptar o rechazar la hipótesis antes planteada en la investigación.

En el capítulo IV, encontraremos la metodología, diseños de la investigación, población, muestra, definición y Operacionalización de la variable, técnicas e instrumentos, plan de análisis, matriz de consistencia principios éticos.

En el capítulo V, encontraremos los Resultados, los resultados de la investigación que están detalladamente explicados en figuras y tablas con sus respectivas interpretaciones cuantitativas, del mismo modo en análisis de resultados se encuentra la descripción cualitativa de los resultados obtenidos de la investigación, dentro de la descripción cualitativa de los resultados obtenidos de la investigación así mismo la contratación de Hipótesis.

En el capítulo VI, encontraremos conclusiones, aspectos complementarios, referencias bibliográficas de donde se obtuvo dicha información así mismo anexos que contiene el cuestionario a aplicar al personal de I.E, la carta de aceptación por parte de la Institución para llevarse a cabo dicha investigación.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Zans. C.A, (2017). Realizo una investigación titulada 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.

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 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 presenta en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en mayor 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 autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable Optimo y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmo, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo 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.

Raúl M.N (2015), Realizo una investigación titulada: Relación entre el Clima Laboral y desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013 – 2014.

En la actualidad se ha podido observar que el clima organizacional es fundamental para un correcto desempeño laboral de sus colaboradores, por lo tanto, en el presente trabajo se determinara la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Subsecretaria General Administrativa Financiera, el mismo permitirá conocer y definir aspectos que necesitan ser mejorados, para de esta forma ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales.

Cabe señalar que para llegar a ciertas conclusiones se ha procedido a filtrar la información para conocer el Nivel de aceptación o fiabilidad del Test, esto se denomina Alfa de Crombach, luego de conocer el valor de procederá a ingresar los resultados al programa EPSS Estatic, esta herramienta es considerada clave dentro

del estudio puesto que permitirá conocer las correlaciones existentes entre variables independiente, dependiente y moderada.

Los resultados obtenidos muestran que existe una apertura hacia ciertas variables que son fundamentales para el desenvolvimiento de la entidad como tal, tanto el clima organizacional como el desempeño laboral están enfocados a la consecución de resultados, sin embargo, debe mencionarse que la capacidad de aprendizaje está valorada con un mismo porcentaje, es decir no se califica ni más ni menos el grado que cada funcionario tiene para asimilar sus funciones o actividades.

Para la institución, el contar con un ambiente organizacional es muy importante ya que a nivel nacional es una entidad catalogada como una de las más emblemáticas a nivel del sector público, además es quien está encargada del tema económico financiero a nivel del país, adicionalmente maneja aspectos de política fiscal de ingresos y financiamientos públicos.

Contreras S. (2015), Realizo una investigación titulada: “Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una institución de educación superior.

Puesto que 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 una institución educativa superior y proponer un plan de mejora que permitirá 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 casado y 363 solteros con permanecía 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 Blaske y Mouton, el cual consta de cuarenta elementos, consiste en frases cortas que describe 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 como tal 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.

NACIONAL

Luza, C, F. (2017). Realizo una investigación titulada: El Clima Laboral, satisfacción Laboral y calidad educativa de instituciones educativas de Lima.

La investigación titulada “El clima laboral y La satisfacción 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 – casual. La muestra estuvo compuesta de 130 docentes de colegios María Auxiliadora que fueron escogidos 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 tuvo de este instrumento tiene como resultado 0.81 de coeficiencia, luego de aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach.

Esta tesis obtuvo como conclusión que el nivel de predicción de las variables Clima laboral y satisfacción Laboral sobre la calidad educativa es a un Nivel estadístico significativo ($\chi^2=213.859; gl=14; p=0.000$), además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados, se concluyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones “María Auxiliadora” de Lima.

Barriga. R (2016). Realizo una investigación titulada: El Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016.

En efecto la investigación científica que se ha realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudios son dos: Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la universidad.

El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, causal. Bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionan dos cuestionarios estructurados con medición y consta de dos variables: el clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los docentes de la muestra.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confidencialidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bause y Meza”. Jesús María. Lima 2016. En lo que encontramos que en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0, 755 y el p_valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el

clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Universidad “Jaime Bause y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Validándola

Reyes.CH & Richard. O.D (2017). Realizaron un estudio titulado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017.

La presente investigación pretende determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. Este trabajo es un estudio correlacional bajo un diseño no experimental, corte transversal. El estudio tiene una población que es igual a la muestra. En la investigación participaron 171 docentes.

El estudio mide el clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales se utilizó el instrumento de Sonia Palma Carrillo, citado por Monteza (2012). El estudio mide la variable satisfacción laboral, retribución económica, relacionamiento con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento a los compañeros de trabajo y posibilidad de desarrollo personal, se utilizó el instrumento elaborado por Aris 82006) aplicado por Arnedo & Castillo (20058). Ambos instrumentos presentan las respuestas según la escala de Likert. Los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el Nivel de clima organizacional, que viven los docentes de la asociación educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae satisfacción laboral.

LOCAL

Vásquez. A (2017). Realizo una investigación titulada: “Diagnostico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un médelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones”

El objetivo del presente trabajo de investigación es de realizar el análisis y diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de la ciudad de Piura en base a modelo antropológico de la organización: El octógono. El estudio se realizó mediante encuestas a todo el personal administrativo, directivo y docente de la institución, para la cual se utilizó el cuestionario como herramienta de investigación. Después de la aplicación de los cuestionarios se procedió a analizar los resultados en el programa estadístico SPSS. Los resultados muestran que la institución estudiada presenta un clima laboral que se podría mejorar en distinto ámbitos. Así, la percepción de la eficacia alcanza un nivel aceptable; sin embargo. Cuando se analiza atraktividad y unidad se hace evidente la necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la Dirección.

Albañil, A. (2015). Realizo un estudio titulado: El clima Laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura.

En su trabajo presenta un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, está desarrollado en base a cómo percibe el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como la comunicación, satisfacción laboral y la participación, descritas en base a otros factores como el reconocimiento y el trabajo en equipo, que se vive en la I.E Enrique López Albuja de Piura.

Zelada, J. (2015), Realizo una investigación titulada: “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 20 15”

Este es un estudio no experimental, correlacional, que relaciona variables del clima laboral y el desempeño del personal administrativo en la oficina Central de ejecución Presupuestaria (OCEP) de la universidad Nacional de Piura (UNP).

El estudio se realizó aplicando un test 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 de trabajo, conocimiento y dominio del trabajo, disciplina Laboral, iniciativa cooperación, trabajo en equipo, superación personal. Los instrumentos antes señalados se aplicaron a una población de 43 trabajadores, para el clima laboral y el cuestionario desempeño laboral a los 5 jefes inmediatos de cada unidad de la OCEP de la UNP. Los resultados del estudio muestra un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia de ($\text{sig.} > 0.05$) 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. Así mismo, estos no son concordantes con la evidencia empírica y marco científico que postula a una relación entre las variables en estudio. Por lo que buscar otras variables del comportamiento organizacional que expliquen el desempeño laboral de los miembros de la OCEP de la UNP.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Definiciones

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.

Ese tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, es estudiado a lo largo de las estrategias internas y definido por varios autores, desde el aspecto psicológico, sociológico, administrativo hasta aplicarse en lo educativo.

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. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona las satisfacciones personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorables cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

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.

Martínez, V. & Alberto, J. (2015), menciona que el clima laboral: es 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.

Chaparro (2006), el 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”.

2.2.2 Teorías del Clima Laboral

• Teorías sobre el Clima Laboral de MeGregur

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.

2.2.3 Tipos de Clima Organizacional

Likert propone los siguientes tipos de clima organizacional que surgen de la interacción de trabajadores y empleados de una institución.

Clima autoritario. Este tipo de clima se subdivide en dos grupos el explotador es el cual la dirección no confía en sus empleados y la toma de decisiones se hace en la cima de la organización dejando de lado la opinión de sus empleados y el paternalista es el cual la dirección tiene suma confianza en sus empleados y las decisiones no siempre son tomadas en la cima de la organización.

Clima Participativo. También existen dos grupos: el consultivo, en el cual se basa en la confianza que se brinda a los empleados y en algunos casos se les permite tomar decisiones en los niveles inferiores y la comunicación es de tipo descendiente y en el otro grupo, llamado participativo es en el cual existe una plena confianza en los empleados, realizándose la toma de decisiones en los diferentes niveles y la comunicación no solo es descendiente y ascendiente si no también lateral por lo que existe una relación de amistad, confianza y

responsabilidad y es aquí donde se reflejaría un buen clima dentro de la Institución.

2.2.4 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 2011).

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, 1995), (p. 115). Ahora bien, 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.

Por lo que Ferraro (1995) 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 28 diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos. Ferraro (1995) 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.

2.2.5 Dimensiones del Clima Laboral

Las dimensiones del clima laboral aportadas por Litwing y String (1968), Campbell et al (1970), Pritchard y Karasick (1973), Moos et al (1974), Likert (1976), y Koys y Decottis (1991).

- 1) **Autonomía:** El grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativa propia.
- 2) **Cooperación y Apoyo:** Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.
- 3) **Reconocimiento:** El grado en que los miembros perciben que reciben un reconocimiento adecuado en su trabajo y a su contribución a la organización.
- 4) **Organización y Estructura:** Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.
- 5) **Innovación:** Grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implementar nuevas ideas,

métodos y procedimientos y en general, para la creatividad y el cambio aceptando, los riesgos que supone.

6) Transparencia y equidad: Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración de desempeño y oportunidades de promoción.

7) Motivación: Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.

8) Liderazgo: Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de empleados.

Tal como menciona Sandoval (2004, pag85), “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos”.

Cada componente de la organización percibe de forma distinta el clima organizacional. Para que un atributo forme parte del clima laboral, tiene que concenarse entre las personas que forman parte de la organización.

Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer que existen opiniones y teorías de muchos autores, opiniones referentes a las dimensiones existentes en el estudio del clima organizacional. Pero es importante notar que no existe una teoría única y válida.

Las dimensiones de estudio del clima organizacional se analizan en base a la empresa y el estudio en sí.

Para efectos del presente estudio se utilizan las siguientes dimensiones:

Condiciones físicas del trabajo

Esta dimensión del clima organizacional, analiza las condiciones físicas en que se desenvuelve el empleado mientras realiza sus labores. Cabe mencionar que esta dimensión no aplica de la misma para todas las empresas.

Las condiciones físicas varían de acuerdo al rubro de la institución.

Es de vital importancia que para empresas industriales se tome en cuenta las condiciones físicas, para el análisis de un clima organizacional. Los factores de seguridad e higiene en empresas industriales son muy primordiales.

Al hablar de condiciones de trabajo se refiere a:

- Iluminación
- Ruido

- Espacio físico de trabajo
- Temperatura
- Higiene

Estructura Organizacional

Lusthaus, Helene, Anderson, Carden y Plinio (2002, pag 53), definen a la estructura organizacional como “La capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización”

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

Motivación

Según Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2002, pag 7) “La motivación puede definirse como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones, satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales”

La motivación de los colaboradores de una compañía es de vital importancia.

Debido a que si tienen una alta motivación, ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la empresa, ideas que quizás podrán generarle éxito a la organización.

Comunicación

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

Amoros (2007, pag 133), menciona que “Es lógico que ningún grupo pueda existir sin la comunicación, entendiéndose esta como la trasmisión y el entendimientos del significado”.

Vertical: Este tipo de comunicación se divide en:

Ascendente: La comunicación del empleado o subordinado hacia el gerente.

Descendente: La comunicación del gerente hacia el empleado o subordinado.

Sentido de pertenencia

A criterio Flores (2005, pag 187) “El sentido de pertenencia es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. El sentido

de pertenencia crea en el empleado un sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas”.

El sentido de pertenencia, en otras palabras demuestra que tan identificado se siente un empleado en la organización que labora. Si los empleados sienten a la empresa como suya procuraran lo mejor para ella, pues difícilmente se “muerde a la mano que se da de comer”

Un elemento permanente del sentido de pertenencia en la organización es la denominada identidad corporativa.

Identidad Corporativa: Es la personalidad interna que define a la organización con una entidad separada y distante de otras. Según sanz (2005. Pg 64). “Si algo se caracteriza a la empresa en competencia, en su afán por diferenciarse de las demás empresas con las que compite”.

La identidad corporativa se puede visualizar por medio de:

- Logo de la empresa
- Marca del producto
- Misión
- Visión
- Valores éticos
- Objetivos organizacionales, entre otros.

2.2.6 Influencia de la Sociedad sobre el Clima Laboral.

Gibson (1992) plantea que las tendencias que conforman nuestra sociedad en el presente influirán en los climas de las organizaciones futuras. Algunas de estas importantes tendencias sociales y sus repercusiones son:

- Niveles educacionales. Como resultado de la educación moderna, es razonable suponer que los empleados, ahora tienden a ser más conscientes del mundo que los rodea.

2.2.7 Importancia del Clima Laboral

Chiavenato (2007) afirma que el objetivo final que se busca con el clima laboral es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sientan más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales. Conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas. El motivo por el cual la institución debería interesarle que las personas estén motivadas es muy simple: todos los estudios certifican la fuerte relación existente entre el Clima Laboral de los colaboradores y gratificaciones visualizadora dentro de la institución.

2.2.8 Relación de Clima Laboral con Desempeño Docente.

Lo más importante que el directivo debe saber es que sus colaboradores subordinados necesitan reconocimiento, sentirse valorados, importantes, ser aceptados, incluidos o admirados por el

grupo, el obtener influencia y estatus, el ganar más dinero, acceder a oportunidades de hacer cosas que uno quiere. Existen múltiples teorías que explican el fenómeno de la motivación, desde la clásica de Maslow a través de la jerarquía de las necesidades. Otras, por mencionar, algunas está la de Frederick, Vroom Likert, Mc Clelland, etc. En verdad, motivar al personal no es tarea fácil. Es necesario para conocer la psicología humana.

La llave es encontrar lo que motiva a la gente. Conocer más bien en qué condiciones hace lo que desean hacer, o convencerlo para que se comporte en la forma más efectiva posible. El director debe contar con programas de reconocimiento público, respeto mutuo, agradable y una comunicación más eficiente en este mundo de constante cambio.

Dos estrategias que debe tener el líder para el logro del éxito son:

- **Crear atmosfera organizacional:**

El directivo que desee que sus empleados sientan el deseo de trabajar, trata de involucrarse a sus colaboradores en la definición de problemas, la resolución de los mismos y la toma de decisiones. Estudios de psicología social indica que involucrar al personal es un proceso colaborativo incrementa su nivel de compromiso. El trabajo en equipo crea un sentido de comunidad para las personas involucradas y puede facilitar que se sientan parte de la organización y directos

colaboradores. Crean un ambiente de mucha fuerza y respeto.

Tratar al personal como “tu” deseas ser tratado.

- **Alistar a los indiferentes:**

Detectar la comunidad educativa que demuestre su desinterés por mantener la administración de la enseñanza en un alto nivel. La mejor manera de alistar a esas unidades, haciéndoles pensar que su papel en el desarrollo de la educación es fundamental. El director debe delegar algo que hacer. Utilizando estas unidades ya sea docente o alumno, padres y madres de familia, en un programa se puede lograr su interés por las actividades educativas, también “sus amigos tomarán más interés”.

2.2.9. Importancia de los valores en los centros

Los valores son muy importantes para un centro educativo, porque son grandes fuerzas impulsoras del cómo hacemos nuestro trabajo.

- Permite posicionar una cultura de trabajo.
- Marcan patrones para la toma de decisiones.
- Promueven un cambio de pensamiento.
- Evitan los fracasos en la implantación de estrategias dentro de la empresa.
- Se logra una baja deserción escolar.

- Se evitan conflictos entre el personal.
- Con ellos los integrantes de los centros educativos se adaptan más fácilmente al ambiente de trabajo.
- Se logra el éxito en los procesos de mejora continua.

2.2.10 Determinación y Análisis en Función a los Factores.

Autorrealización

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional.

- Existen oportunidades de progresar en la institución.
- Las oportunidades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.

Involucramiento Laboral

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Ejemplo

- Los trabajadores se consideran factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización.

Supervisión

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

Ejemplo:

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.

Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad y claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de usuarios y/o clientes de la misma.

Ejemplo:

- Se cuenta con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Condiciones Laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Ejemplos:

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

2.2.11 Calidad de Vida Laboral

Cuando en una organización existe un buen clima organizacional, los empleados gozan de los beneficios otorgados por la calidad de vida laboral.

Si no existe en la organización una preocupación por mantener niveles altos de calidad de vida, es muy probable que el clima organizacional se deteriore y por lo tanto la calidad de vida laboral.

Gonzales (200, pág. 54), menciona que: “El trabajo es la fuente esencial de calidad de vida, y a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta.

No hay calidad de vida sin trabajo: Las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo”

Desde el punto de vista de este autor, el hombre fue hecho para el trabajo. Si el trabajo no existiera el hombre no subsistiría por mucho tiempo en el ambiente, porque el trabajo hace al hombre. El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades básicas, tanto físicas, materiales y espirituales, con el fin de obtener una recompensa por el trabajo realizado.

Pero el hecho que el trabajo sea una necesidad propia del hombre, no quiere decir que esta será una tarea en la cual se tenga que sufrir penas para adquirir una recompensa.

Es relevante el análisis de la situación de la calidad de vida laboral de los empleados. La finalidad básica de una empresa, es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, un ambiente que contribuya a la salud económica de la organización.

La calidad de vida organizacional en una empresa, está compuesta por todos los factores que influyen o hacen el bienestar del trabajador. Este bienestar comprende desde que el trabajador ingresa hasta que sale de la organización.

El análisis de la calidad de vida laboral, es una gestión que mejora la dignidad del empleado. Cuando existe calidad laboral se realizan cambios culturales, los cuales tienen como finalidad

incrementar la productividad y promover la motivación del individuo en la empresa, logrando así mayores oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Cabe mencionar que las organizaciones de hoy en día, tratan con gran importancia los asuntos referentes al ambiente en que se desenvuelve su personal. Se ha visto que uno de los mayores influyentes para lograr empresas exitosas, es manteniendo al empleado motivado en un ambiente donde se sienta capaz de recrear sus ideas y brindar lo mejor de sí al momento de realizar sus labores diarias.

Los estudios del clima Laboral en las empresas, son de vital importancia ya que estos brindan resultados óptimos que permiten a los directivos establecer planes de mejoramiento para las debilidades encontradas, y a su vez crean en el empresario el sentido de pro actividad.

Cuando una empresa es proactiva, es capaz de enfrentarse con éxito ante los conflictos organizacionales que surjan, conflictos tales como el ausentismo y la rotación de personal. Una empresa proactiva, al momento de presentarse este tipo de conflictos, ya contara con planes de acción para enfrentarlos, lo que a su vez conlleva a una calidad de vida laboral.

2.2.12 El Clima Laboral y las Políticas Organizacionales

El clima Laboral se ve influido por factores controlables dentro de la organización como las políticas organizacionales, esto es fundamentalmente por la cultura organizacional planificada o programada.

2.2.13 El Comportamiento Humano individual en el trabajo

El comportamiento humano individual está fundamentado o delineado por la personalidad, la motivación al logro, de tal forma que actitudes como el egoísmo, la competencia, la envidia, la solidaridad son producto del sincretismo de la triada de elementos de personalidad, motivación y ambiente que rodea al individuo.

El comportamiento individual es quizá el más diverso, y también el que menos control se puede tener, ya que en un mundo donde se privilegia las libertades individuales, los comportamientos individuales deben ser respetados por los empleadores.

- **Comportamiento grupal en el trabajo**

Las personas se reúnen en grupos debido a que el hombre es social por naturaleza, por aprendizaje y que satisface mejor sus necesidades que si partiera de su esfuerzo individual. Según Du Brin (2012, pag. 315) formar grupos tiene muchas funciones sociales y ventajas tácticas. Los grupos brindan oportunidad a sus miembros para dedicarse a actividades que les interesan o satisfacen de

manera que permita que las tareas impuestas sean aliviadas al trabajo en grupo.

Los grupos son refugios que dan seguridad donde se puede tener respaldo de un grupo frente a otro grupo o ante un superior o jefe. Los grupos son centros de información y comunicación, por ello se sabe lo que ocurre en el resto de la organización.

- **Comportamiento Organizacional en el trabajo**

El comportamiento organizacional, se expresa a través de las relaciones de liderazgo y seguidores, trabajo en equipo, comunicación empresarial, negociación y aprendizaje organizacional, en este sentido se habla de identificar los elementos, que intervienen en las dinámicas de las relaciones humanas en las organizaciones, algo en lo que se puede intervenir, pero no controlar en su totalidad.

- **Clima Organizacional Desfavorable**

Según Goncalvez (2000, pag. 187), “El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc)”

2.2.14 El Ambiente Laboral y Satisfacción en el Trabajo

- **La percepción individual del trabajo**

La vida en las organizaciones depende de la manera en que las personas perciben su entorno, toma decisiones y adoptan comportamientos.

Existen varias teorías que explican la percepción, una de ellas explica las percepciones de los seres humanos sobre el trabajo, la teoría de campos de Kurt.

Lewin (1950) que supone que las actitudes dependen de sus supuestos básicos:

1. El comportamiento humano se deriva de una totalidad de hechos que coexisten.
2. Esos hechos que coexisten son un “Campo dinámico” cuyos componentes se interrelacionan en forma dinámicas. Se trata del llamado campo psicológico.

Según Chiavenato (2009, pag 2013) el campo psicológico es el espacio de vida que contiene a la persona y a su entorno psicológico. El entorno psicológico o conductual es aquello que la persona percibe e interpreta acerca de su ambiente externo. Los objetos, las personas o las situaciones pueden adquirir valencias dentro del entorno psicológico, lo que determina un campo dinámico de fuerzas psicológicas.

Según (Dessler, 2009, pag 23) la percepción es influida por un conjunto de factores, que determinan la imagen creada por la estructura mental.

1. Factores de la situación que incluyen las oportunidades, el entorno de trabajo y el entorno social, se puede decir que son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones.
2. Factores inherentes al observador. Son los elementos del observador, como la motivación, las actitudes, los intereses, las experiencias pasadas y las expectativas así como la interpretación que de ellas se hagan.
3. Factor del blanco o del sujeto observador. Incluye la intensidad, tamaño, cambio contraste y repetición. Esto en función de que objetos o sujetos notorios llaman y atraen la atención, las estrellas más brillantes en el firmamento, el sol, sobre los planetas del sistemas solar, la gente alta, bonita , elegante en su vestir , inteligente.

2.2.15 Enfoque según Rubio Navarro.

Otros aspectos que también se pretenden evaluar, según Elena Rubio Navarro (2000) son los siguientes:

- **Liderazgo.** Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.
- **Organización.** La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo.
- **Reconocimiento.** Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.
- **Remuneraciones.** El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento.

El conocimiento del clima laboral proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos dentro de cualquier organización, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Un buen clima favorece la mayor satisfacción de los individuos, la mejor ejecución de sus tareas, la comunicación abierta y fluida, los procesos de relación personal, grupal, intergrupales y organizacional, es decir, en definitiva, favorece la mejor calidad de vida laboral.

2.2.16 Características del Clima Laboral

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional. Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✚ El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan 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 afecta 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 (Stringer, 1999) Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente un gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

- ✚ Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- ✚ Tiene cierta permanencia.
- ✚ Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

- ✚ Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- ✚ Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos actitudes.
- ✚ Es afectado por diferentes variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.

(Slocum, 2004) comenta sobre las características del clima laboral lo siguiente:

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- En afectado por diferentes variables estructurales, como por ejemplo el estilo de dirección, políticas, planes de gestión y el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

2.2.17 La Edad Adulta

La edad adulta es un largo periodo de la vida donde y dada su amplitud se puede distinguir en ellas etapas. En estas que van a caracterizar los diferentes momentos del proceso evolutivo de

cada persona con función de relaciones o roles que pueda desempeñar, o desempeñe, y que conformaran el pleno desarrollo de su personalidad.

- **Etapas Según la Teoría o Modelo Motivacional**

Este modelo está basado en aquellos temas o asuntos a los que los adultos suelen interesarse o prestar mayor atención. Lo presenta Huberman (1974) tras resultados obtenidos en investigaciones y que manifiestan que los temas de interés responden a:

- La vida Profesional
- La vida Familiar
- Los Asuntos Cívicos y Sociales
- Los Intereses Creativos y Expresivos
- La Salud Física y Mental

A su vez, especifica que estos intereses o motivaciones evolucionan durante la etapa adulta en seis ciclos y los concreta de la siguiente forma:

- a) **Concentración en la propia vida (18 – 30 años)**

En este ciclo, el adulto, que ya posee una identidad psicología estable en cierta medida, lucha por: conseguir su identidad social a través del trabajo, carrera u oficio, lograr un status o puesto determinado socialmente, conseguir una ideología propia, asimilándola e interiorizándola, elegir

compañero para su vida, tener y presentar una buena imagen de sí mismo.

- b) Concentración de las propias energías (30 – 40 años)

Es un clico que se caracteriza por un aumento en la experiencia y competencia dentro del campo profesional y ser un periodo muy estable. El adulto se encuentra en este periodo en el máximo de sus potenciales, fuerza y energía. Los intereses o motivaciones que le mueven particular me son: La crianza y educación de los hijos, la competencia en el mundo profesional y laboral.

- c) Afianzamiento y valores propios (40 – 50 años)

El este periodo representa en la cima, la cumbre del ciclo vital del adulto. Toda su energía, su actividad vital está proyectada hacia el mundo exterior, hacia su entorno. Es en ese momento cuando los asuntos sociales y públicos le atraen y le motivan, alcanzando los temas políticos el punto más allá del interés.

En lo que respecta a la familia, encuentra recompensa con percibir el crecimiento de sus hijos, a los que ve desarrollándose y valiéndose por sí mismos.

d) Mantenimiento de la posición alcanzada (50 – 60 años)

Este ciclo o periodo viene determinado por la discriminación o declive de las potencialidades físicas: fuerzas muscular, tiempos de reacción, agudeza sensorial, capacidad pulmonar, etc.

El adulto tiene que esforzarse por no perder terreno en su profesión o carrera. El mundo es percibido de forma más complicada que en periodos anteriores y su yo se repliega e interioriza. Se hace más realista, con los que las motivaciones que le mueven vienen dadas más por las recompensas a corto plazo que las de a largo plazo.

III. HIPÓTESIS

a) Hipótesis General

El nivel del clima laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Media

b) Hipótesis Específicas

El nivel del clima laboral en el factor de condiciones laborales del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Favorable

El nivel del clima laboral en el factor de realización personal del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Favorable

El nivel del clima laboral en el factor de involucramiento laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Media

El nivel del clima laboral en el factor de supervisión del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Favorable

El nivel del clima laboral en el factor de comunicación del personal de la
I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires - Piura, 2017.
Media

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación

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

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

4.2 Población y Muestra

a) Población

La población está conformada 70 miembros de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

b) Muestra

La muestra de dicha investigación está conformada por un total de 70 miembros de la institución constituida por el personal administrativo, el personal de servicio, personal directivo y asimismo el personal docente de la Institución Educativa “Magdalena Seminario del Llirod”.

4.3 Definición y Operacionalización de la Variable

a) Definición Conceptual

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

b) Definición Operacionalización

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

CATEGORIA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42-50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 -129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

TÉCNICA: Encuesta.

INSTUMENTO: Cuestionario Escala Clima Laboral. (Palma Sonia).

FICHA TECNICA
ESCALA CLIMA LABORAL

Nombre : Clima laboral CL - SPL

Autora : Sonia Palma Carrillo

Forma de Aplicación : Individual / colectivo

Duración : 15 a 30 min.

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

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

Factor I: Realización personal

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Comprende los ítems N° (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41,46).

Factor II: Involucramiento laboral

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Comprende los ítems N° (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42,47).

Factor III: Supervisión

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que

forman parte de su desempeño diario. Comprende los ítems n° (3, 8, 18, 23, 28, 33, 38, 42,48).

Factor IV: Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y / o clientes de la misma. Comprende los ítems N° (4,9, 14, 19, 24, 34, 39, 44,19).

Factor V: Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y /o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Comprende los ítems N° (5, 1, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)

Validez y confiabilidad: correlacionales positivas significativas al 0,005 entre los cinco factores de clima laboral.

4.5 Plan de Análisis

En procedimiento de los datos se realizaran utilizando el programa informativo Microsoft Excel 2010. Para el análisis de datos se utilizara la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencias relativas y perceptuales.

4.6 Matriz de consistencia

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E “MAGDALENA SEMINARIO DEL LLIROD”, AV. BUENOS AIRES – PIURA, 2017.

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017?	Clima Laboral	FACTORES DEL CLIMA LABORAL -Factor realización personal. -Factor involucramiento laboral. -Factor supervisión -Factor comunicación. -Factor condiciones laborales.	OBJETIVO GENERAL Identificar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar el nivel del clima laboral en el factor realización personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires- Piura, 2017. Determinar el Nivel del Clima Laboral en el factor involucramiento laboral, del personal de la I.E “Magdalena Seminario del	TIPOS DE INVESTIGACION Cuantitativo. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental descriptivo de corte transversal. POBLACIÓN La población está conformada por 70 miembros que labora en la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. MUESTRA Está conformada por 70 miembros que labora en la I.E en las diferentes áreas. -Personal administrativo. -Personal de servicio. -Personal directivo. -Personal docente.	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Escala clima laboral (Sonia Palma).

			<p>Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.</p> <p>Determinar el Nivel de Clima Laboral en el factor supervisión, del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.</p> <p>Determinar el Nivel de Clima Laboral en el factor comunicación, del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.</p> <p>Determinar el Nivel del Clima Laboral en el factor condiciones laborales, del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.</p>	
--	--	--	--	--

4.7 Principios Éticos

En esta investigación se consideran los siguientes principios éticos.

Como primer principio tenemos la Protección a las Personas lo cual se contó con previa autorización del personal de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, donde se realizó la investigación manteniéndose así el debido respeto, identidad, diversidad, confidencialidad y privacidad, dándose así indicar a través de ello que los y las participantes se les mantuvo el debido respeto a sus derechos fundamentales.

De la misma manera tenemos el segundo principio denominado como el Beneficio y no Maleficencia lo cual se basó por parte de la investigadora manifestar la aseguración del bienestar del personal que participo en la aplicación del cuestionario manteniendo anónima la información obtenida de los mismos.

Por consiguiente tenemos el tercer principio denominado como Justicia lo cual se ha basado en que por parte de la investigadora se debió mantener una postura imparcial para la investigación y así la investigadora trate de manera equitativa al personal de dicha I.E.

Como cuarto principio denominado como Integridad Científica hace referencia a que dicha investigación que se llevó acabo por parte de la investigadora su postura ante los resultados obtenidos deberán ser revelados con fines de brindar estrategias de mejora para el personal de la I.E.

En cuanto al último principio denominado como Consentimiento, Informado y Expresado se brindó para mayor seguridad de los participantes se les hizo firmar un consentimiento informado para así poder llevar acabo satisfactoriamente dicho estudio.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

TABLA I

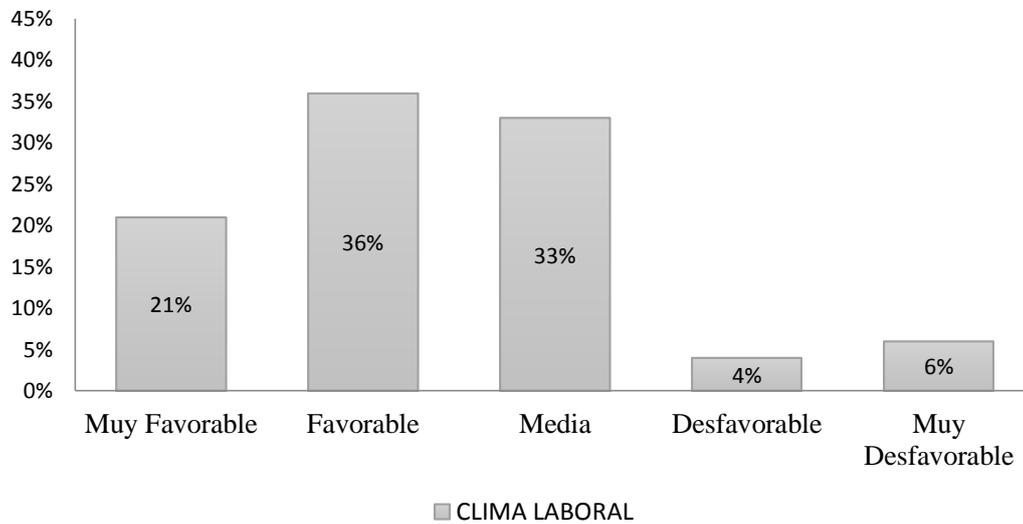
Nivel de Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”,
Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy favorable	15	21%	21%
Favorable	25	36%	57%
Media	23	33%	90%
Desfavorable	03	4%	94%
Muy desfavorable	04	6%	100%
TOTAL	70	100%	100%

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

FIGURA 01

Nivel de Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”,
Av. Buenos Aires – Piura, 2017.



FUENTE: Clima Laboral – Sonia palma carrillo (2004).

DESCRIPCION

Tabla I, Figura 01 se puede apreciar que el 36% del personal se ubica en una categoría Favorable, así también obtiene un porcentaje de 33% del personal ubicándose en una categoría Media, el 21% del personal ubicándose así en una categoría Muy Favorable, el 6% del personal ubicándose así en una categoría Muy Desfavorable y el 4% del personal ubicándose en una categoría desfavorable, del Nivel Clima Laboral de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

Tabla II

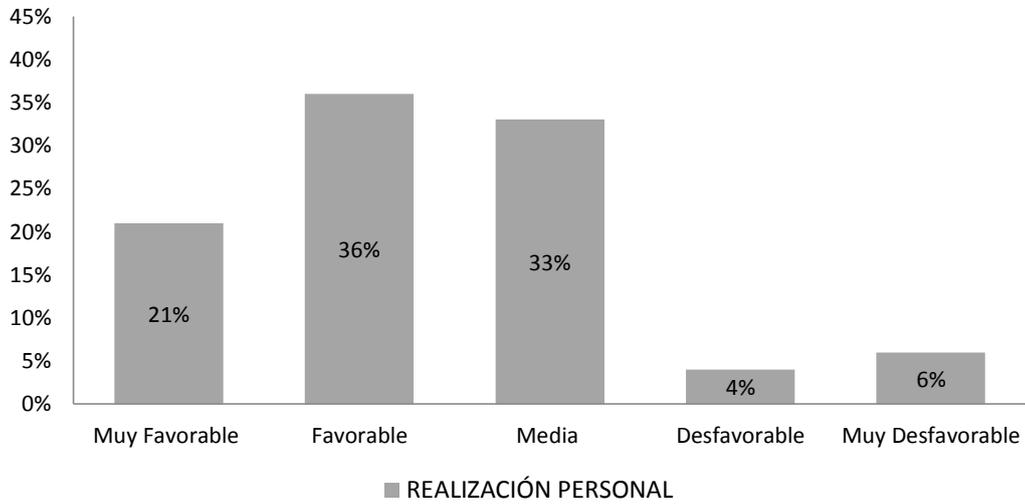
Nivel de Clima Laboral en el factor de Realización Personal del personal de la I.E
 “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy Favorable	15	21%	21%
FAVORABLE	25	36%	57%
Media	23	33%	90%
Desfavorable	03	4%	94%
Muy desfavorable	04	6%	100%
TOTAL	70	100%	100%

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

FIGURA 02

Nivel de Clima Laboral en el factor de Realización Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura 2017.



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

DESCRIPCION

Tabla II, Figura 02 se puede apreciar que se obtiene un porcentaje de 36% del personal ubicándose en una categoría Favorable, así también se obtiene un porcentaje de 33% del personal ubicándose en una categoría Media, el 21% del personal ubicándose en una categoría Muy Favorable, el 6% del personal ubicándose en una categoría Muy Desfavorable y el 4% del personal ubicándose en una categoría Desfavorable, en el factor Realización Personal, de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

TABLA III

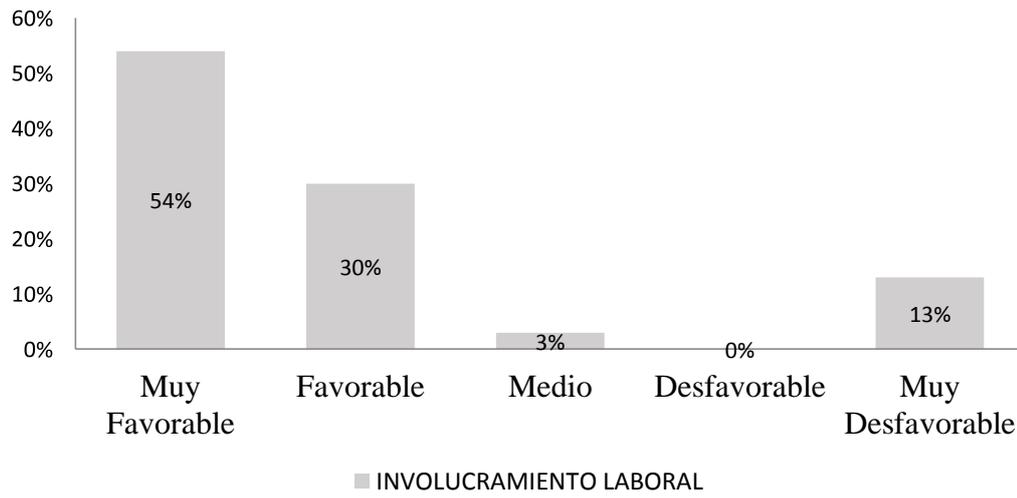
Nivel de Clima Laboral en el factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy Favorables	38	54%	54%
Favorable	21	30%	84%
Media	2	3%	87%
Desfavorable	0	0%	87%
Muy Desfavorable	9	13%	100%
TOTAL	70	100%	100%

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

FIGURA 03

Nivel de Clima Laboral en el factor de involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.



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

DESCRIPCION

Tabla III, Figura 03 se puede apreciar que se obtiene un porcentaje de 54% del personal ubicándose así una categoría Muy Favorable, el 30% del personal ubicándose así en na categoría Favorable, el 13% del personal ubicándose en una categoría Muy Desfavorable, y el 3 % del personal ubicándose en una categoría media, en el factor de involucramiento Laboral, de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

TABLA IV

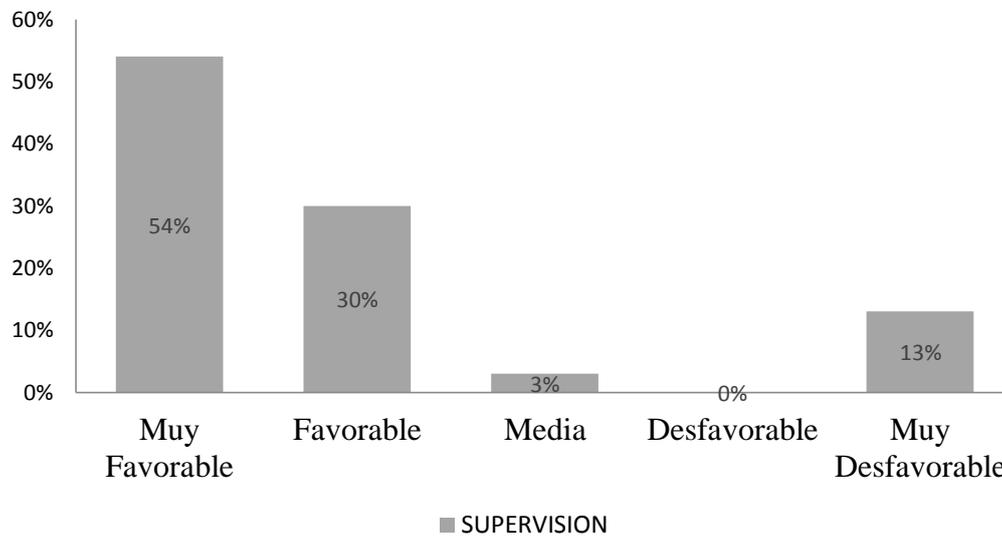
Nivel del Clima Laboral en el factor de supervisión del personal de la I.E
 “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy Favorable	38	54%	54%
Favorable	21	30%	84%
Media	2	3%	87%
Desfavorable	0	0%	87%
Muy Desfavorable	9	13%	100%
Total	70	100%	100%

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

FIGURA 04

Nivel de Clima Laboral en el factor de Supervisión del personal de la I.E
“Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.



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

DESCRIPCION

Tabla IV, Figura 04 se puede apreciar que se obtiene un porcentaje de 54% del personal ubicándose así una categoría Muy Favorable, el 30% del personal ubicándose en una categoría Favorable, el 13% del personal ubicándose en una categoría Muy Desfavorable, el 3% del personal ubicándose en una categoría Media, en el factor de supervisión, de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

TABLA V

Nivel de Clima Laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E

“Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

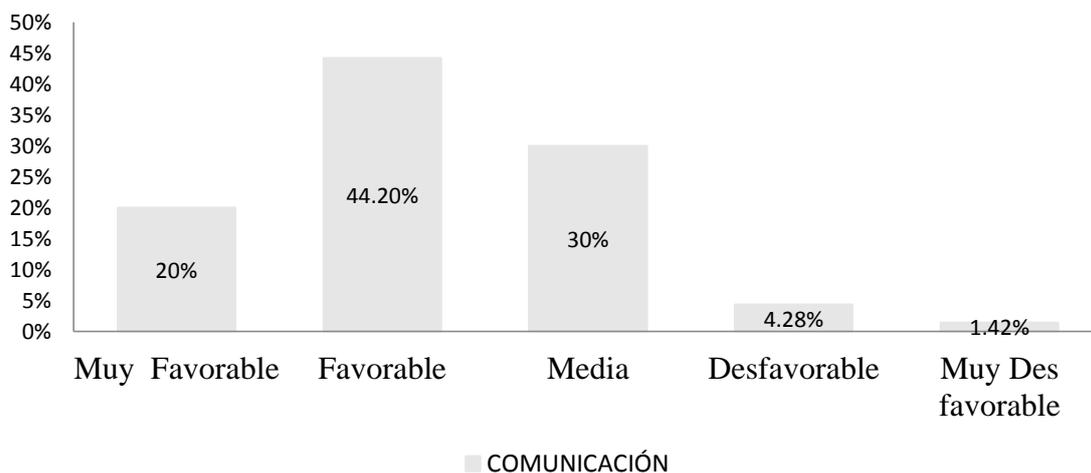
CATEGORIA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy Favorable	14	20%	20%
Favorable	31	44.2%	64.2%
Media	21	30%	94.2%
Desfavorable	3	4.28%	98.48%
Muy Desfavorable	1	1.42%	100%
Total	70	100%	100%

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

FIGURA 05

Nivel de Clima Laboral en el factor de comunicación del personal de la I.E

“Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.



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

DESCRIPCIÓN

Tabla V, Figura 05 se puede apreciar que se obtiene un porcentaje de 44.20% del personal ubicándose si una categoría Favorable, el 30% del personal ubicándose en una categoría Media, el 20% del personal ubicándose en una categoría Muy Favorable, 4.28% del personal ubicándose en una categoría Desfavorable y el 1.42% del personal ubicándose en una categoría Muy Desfavorable, en el factor de comunicación, de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

TABLA VI

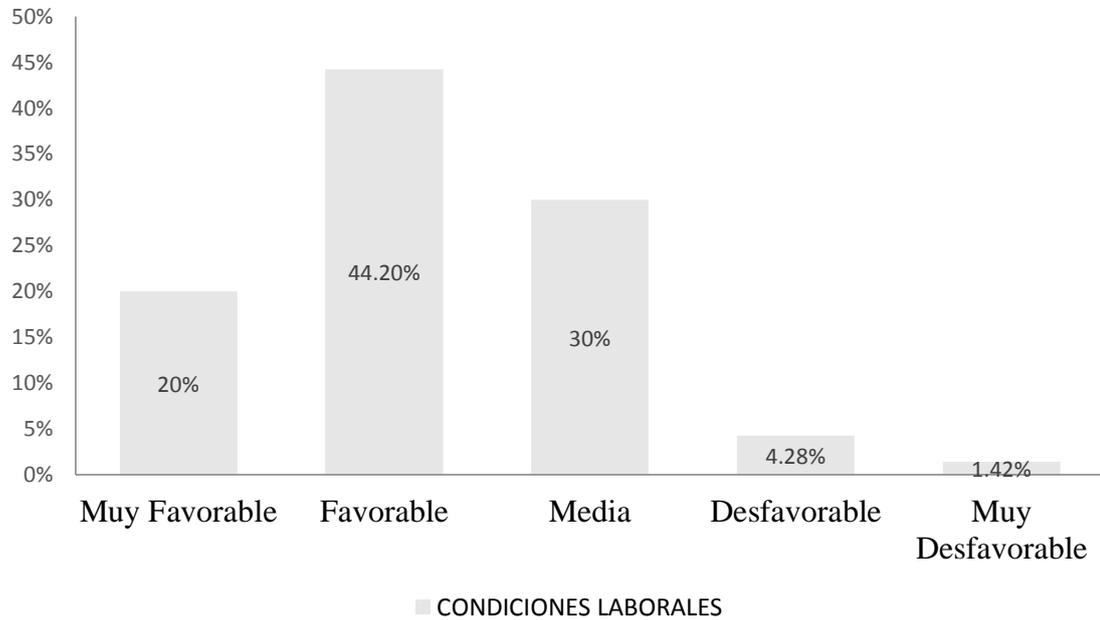
Nivel de Clima Laboral en el factor de condiciones laborales del personal de la I.E
 “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO %
Muy Favorable	14	20%	20%
Favorable	31	44.2%	64.2%
Media	21	30%	94.2%
Desfavorable	3	4.28%	98.48%
Muy Desfavorable	1	1.42%	100%
Total	70	100%	100%

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

FIGURA 06

Nivel de Clima Laboral en el factor de condiciones Laborales del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.



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

DESCRIPCION

Tabla VI, Figura 06 se puede apreciar que se obtiene un porcentaje de 44.20% del personal ubicándose casi una categoría Favorable, el 30% del personal ubicándose en una categoría Media, el 20% del personal ubicándose en una categoría Muy Favorable, el 4.28% del personal ubicándose en una categoría Desfavorable y el 1.42% del personal ubicándose en una categoría Muy Desfavorable, en el factor de condiciones Laborales, de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

5.2 Análisis de Resultados

El Nivel de Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017 se ha ubicado en una categoría Favorable.

Así como lo menciona Palma, S. (2004) que existen oportunidades de progresar en la institución, desarrollo personal, capacitación, se valoran los altos niveles de desempeño, se permite cumplir con sus objetivos y responsabilidad, el compromiso con la Institución se da en su totalidad. La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con la actividad asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la actividad. Lo cual indica que dentro de la I.E ya antes mencionada existe un buen clima laboral teniendo en cuenta que este es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad.

Y Tito (2003) lo reafirma en su investigación que una empresa con trabajadores comprometidos, que se reconoce por sus aportaciones, son valoradas como personas y están motivados, estos se podrán la camiseta de la organización operando con mayor productividad. Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos es una categoría favorable, en la investigación realizada en el personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del factor realización personal ante ello se puede apreciar que se ubica en una categoría Favorable.

Así como lo menciona Palma, S. (2004) que el personal considera que existen oportunidades de progresar en la institución, se valoran los altos niveles de desempeño, el compromiso con el éxito de la I.E se da en su totalidad brindándose capacitaciones. Lo cual indica que dentro de la I.E ya antes mencionada existen oportunidades de progresar teniendo en cuenta que es un proceso continuo de auto mejoramiento, donde las personas van desarrollando una serie de habilidades y conocimientos para sentir una profunda satisfacción en lo que hacen.

Y Gomez, inicio, O, Donnell (2004) reafirma que se adecuan las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción que el individuo tiene de como el trabajador es un en cuanto para su desarrollo.

Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos es una categoría Favorable, en la investigación realizada en el personal de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del factor involucramiento laboral ante ello se puede apreciar que se ubica en categoría Muy Favorable.

Así como lo menciona Palma, S. (2004) que existe el compromiso el cual es esencial para la conformación de grupo eficiente y eficaz progresar en la institución, asegurando sus niveles de logro en el trabajo por medio del trabajador, cada empleado considerándose factor clave para el éxito de la organización así también que existe un adecuado compromiso con el éxito de la I.E se da en su totalidad. Lo cual indica que dentro de la I.E se da el involucramiento de los colaboradores en decisiones que atañen

a la organización se refiere a escuchar la voz del colaborador y hacerlo participe de la mejora del ambiente laboral o del propio trabajo.

Y Marques (2001) lo reafirma como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería hacer. Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos en una categoría Favorable, en la investigación realizada en el personal de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del factor supervisión ante ello se puede apreciar que se ubica en una categoría Muy Favorable.

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

Y van Kessel (2000) lo reafirma que la supervisión ayuda a los empleados de una organización aprender su propia experiencia durante la realización de sus tareas profesionales, con el fin de que realice mejor sus labores profesionales. Este encuadre de supervisión excluye el componente administrativo – directivo de control. Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos en una categorías

Favorable, en la investigación realizada en el personal de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del factor de comunicación ante ello se puede apreciar que se ubica en una categoría Favorable.

Así como lo menciona Palma, S. (2004) se cuenta con acceso necesario para cumplir con el trabajo, en el puesto de cada trabajador la información fluye adecuadamente, en los grupos de trabajadores existe una relación armoniosa, existen suficientes canales, pero que existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas. Lo cual indica que dentro de la I.E ya antes mencionada existe una buena comunicación entre el personal en cuanto a la emisión y recepción de mensaje dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la I.E.

Y Collado (2000) lo afirma que es un conjunto de técnica y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensaje que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio, o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el que guarda cierta relación con los resultados obtenidos es una categoría Favorable, en la investigación realizada en el personal de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

En cuanto al nivel del factor condiciones laborales ante ello se puede apreciar que se ubica es una categoría Favorable.

Así como lo menciona Palma, S. (2004) que por parte de la I.E brinda los materiales y condiciones psicosociales necesarios para que el trabajador cumpla con la labor

encomendada. Lo que indica que dentro de la I.E ya antes mencionada la remuneración es atractiva y se dispone de la tecnología que facilita el trabajo lo cual beneficia para el progreso de la I.E.

Y Rodellar (2006), lo reafirma “las condiciones laborales como las modalidades de la prestación laboral, siendo la mejora de esas condiciones de trabajo el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral”. Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos es una categoría Favorable, en la investigación de la I.E Magdalena Seminario del Llirod, Av. Buenos Aires – Piura, 2017.

5.3 Contrastación de Hipótesis

SE ACEPTA

El Nivel del Clima Laboral en el Factor de Condiciones Laborales del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Favorable.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires - Piura, 2017. Es Favorable.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Favorable.

SE RECHAZA

El Nivel del Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Favorable.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Muy Favorable.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Favorable.

VI. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El Clima Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un nivel Favorable.

El Clima Laboral en el Factor Realización Personal del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un nivel Favorable.

El Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un nivel Muy Favorable.

El Clima Laboral en el Factor Supervisión del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un nivel Muy Favorable.

El Clima Laboral en el Factor de Comunicación del personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un nivel Favorable.

El Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales del personal de la I.E
“Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es un
nivel Favorable.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES

En base al estudio, se puede sugerir realización de talleres, publicar afiches con información relacionado a temas que influyen en mejorar el clima laboral y realizar estudios acerca de Clima Laboral, para que así se sigan logrando desarrollar personalmente como profesionalmente.

Seguir desarrollando estrategias y programas de crecimiento en el Clima Laboral para que así se siga logrando satisfactoriamente el desarrollo de las metas dentro de la I.E, así mismo fortalecer la relación que existe entre el empleador y el trabajador, a fin de afianzar el compromiso con la I.E.

Se recomienda realizar un programa de cursos orientados a mejorar los aspectos de motivación, participación, trabajo en equipo y comunicación interpersonal con la finalidad que así se siga logrando el compromiso del personal ante su labor dentro del equipo.

Se recomienda a seguir estableciendo técnicas de supervisión así mismo realización de capacitaciones de liderazgo a los directivos, con habilidades para mejorar su rendimiento, el de cada persona de su equipo y el del propio equipo de trabajo para que así se sigan mejorando su trabajo del personal dentro de la I.E.

Se recomienda implementar talleres de comunicación asertiva y trabajo en equipo, para reforzar vínculos positivos laborales, aumentar su confianza y mejorar su actividad laboral a fin de obtener una comunicación adecuada entre cada miembro de la I.E, para que así exista una buena relación entre el personal y un compromiso a fin que se fortalezca el trabajo en equipo.

Se recomienda considerar que el personal de la I.E cuente con las condiciones Laborales adecuadas para que su desempeño sea adecuado y así sigan trabajando en equipo y lográndose las metas planteadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albañil – Ordinola, A. (2015). *El Clima Laboral*. Piura – Perú: Universidad de Piura, Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa.

Amoros, M. (2007). *Calidad de vida en el trabajo*, Maracaibo, Venezuela. Editorial Libreros Unidos.

Arciniega, L. (2002). “*Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?*”.

Ardouin, J.; C. Bustos, R. Gayó y M. Jarpa. 2002. *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción.

Ayona. S.M. (2017). “*Diagnóstico del Clima Laboral en la unidad operativa de transporte de la OCIYSG UNP- 2014*”. TESIS para obtener Título de Licenciado en Administración.

Barriga, R (2016). *Clima Organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016*. TESIS para obtener el grado de magister.

- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas
- Contreras, F, S. (2015). *Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una institución de educación superior*. Tesis de grado [Versión Reader].
- Cruells, C.P (2015). *La supervisión en la acacion social*. Tarragona – España: Publicación de la Universitat Rosuva i Virgili.
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)*. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 16, 7-32.
- Chiavenato (1999). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato (2005). *Administración en los nuevos tiempos*. Revista cubana de higiene y epidemiologia.
- Chiavenato, I. (2007). *Talento Humano*. México. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Estudios Superiores en Monterrey.

Dessler, K. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 5a. Edición. Editorial Pearson Prentice Hall.

Du Brin (2012). *Aplicando la psicología: efectividad y organizacional*. Prentice Hall.

Domínguez, L. Ramírez, A. y García. L. (2013). *Clima laboral como un elemento de compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración.

Erkin, G. (2007). *Capital Social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*, Buenos Aires: Graniza.

Elias, F. (2015). *El clima y su influencia en el desempeño de los colaboradores*. S.A.C – 2015. Tesis para optar título de Licenciatura.

Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*.

Federico Gan, G.B. (2007). *Manual de recursos humanos*. Barcelona_ España: UOC.

Ferraro, E. (1995). *Administración De Personal: Funciones Fundamentales para el Desarrollo del Área*. Buenos Aires: Primo Editora.

Flores, I. (2005). *Un sentido de pertenencia*. San Pablo – Atlas.

García, I. (1995). *La formación del Clima Psicológico y su relación con los estilos de Liderazgo*. Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España.

García (2011). *El comportamiento Humano en la Organizaciones*. Publicaciones Universidad del Pacífico.

Gibson, J. (1992). *Organizaciones: Comportamiento Estructura y Proceso*. México: Nueva Editorial Internacional.

Gutierrez, W. (2013). *Motivación y Satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*. Tesis para optar el Título de Ingeniero Civil.

Gonzales, P. (2000). *Calidad de Vida laboral. Tratado de Psicología del trabajo (Vol. 2): aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Gomes, L. (2001). *El clima Organizacional y el liderazgo en la gestión educativa*. Tesis de la UNIPE.

Gómez, o, Donnell. (2004). *Niveles de satisfacción Laboral en banca Comercial*. Tesis para obtener el título de Magister Administración estratégicas de empresas.

Goncalves, A. (2000). *“Fundamentos del clima organizacional”*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Kessel, L. (2000). *La supervisión una contribución necesaria a la calidad de la competencia profesional: Nau llibres*.

Humberman, M. (1974). *Teoría motivacional*. Estrasburgo: Consejo Europeo.

Lewin, K. (1950). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona: Piados.

Litwin, S, & Stinger, G (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business School.

Likert. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas. México

Luza, C.F (2017). *El clima Laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. TESIS para optar el grado académico de doctor en educación.

Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., y Plinio, G. (2002). *Evaluación Organizacional: Marco para Mejorar el Desempeño*. (1ra. Ed.) Washington, D.C., USA: Editorial IDB Bookstore. Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

López, S, D. M. (2014). *Las Relaciones Interpersonales Y Su Influencia en el Clima*. Panamá: Universidad Cristiana de Panamá.

Maslow, A, H. (1943). *Una teoría de motivación humana*. Revisión Histórica Vol. 50, pp. 370-396.

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.

Margarita Chiang, M. J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid – España: Universidad pontificia comillas, Editoriales S.L.

- McGregur, D. (1960): *el lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Meléndez, R, N. (2015). *Relación entre clima Laboral desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013 – 2014*. Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el grado de Magister en gestión del talento Humano.
- 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.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Manual. Primera Edición.
- Pulido, C (2003). *Clima Organizacional*, Lima: Athamor.
- Pumpin, C. (1988). *La cultura de las Empresas*. Revista L' informativa No. 85
- Reca, L y Ávila, P. (2008) *Escuela y Familia*. Santiago de Chile: UNICEF – CIDE.

- Reyes, Che. K & Richard. O.D (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima. 2017*. TESIS para obtener Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales.
- Rivera, E (2000). *Clima organizacional de las Unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa en Antofagasta – Chile*. Tesis de la universidad católica del Norte.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnostico Organizacional*: Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Séptima Edición.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- 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.
- Sandoval. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económicas Administrativas.
- Sanz, T. (2005). *Auditoria de la imagen de la empresa. Métodos y Técnicas de Estudio de la imagen*. Madrid

Stringer, R. (1999). *Liderazgo y Clima Organizacional*. Nueva Jersey: Prentice Hall.

Shneider, B. (1990). *La psicología en las organizaciones*. C.A: Publicaciones Sabias.

Tito, P. (2003). *El trabajador es el recurso más valioso de que dispone las empresas*.
Gestión en el tercer Milenio.

Vargas Cobo, S. (2014). *Condiciones Laborales De Los trabajadores Del Sector Maderero, En La Ciudad de Maracaibo Del Estado Zulia*. Venezuela: Distribuidora Feijoo S.A (Placacentro Masisa).

Vásquez, A. 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 empresa.

Zans, C. 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.

Zelada J (2015), *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la oficina Central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura 2015*. Tesis para obtener título de licenciado.

ANEXOS

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha:

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa:

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted 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) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las preguntas.

No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca :

Poco :

Regular o Algo :

Mucho :

Todo o Siempre :

1.... Existen oportunidades de progresas 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 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 las instituciones, 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 en función a métodos o planes establecidos.	
43.... El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44.... Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45.... Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	

46.... Se reconocen los logros en el trabajo.	
47.... La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48.... Existe un trato justo en la institución.	
49.... Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	
50.... La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SOLICITO: REALIZAR MI PROYECTO DE TESIS
DENOMINADA, CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA
I.E MAGDALENA SEMINARIO DEL LLIROD.

SEÑOR (A): Directora Sol Benavente Peña de la Institución Educativa "Magdalena Seminario del Llirod" Buenos Aires – Piura.

Anahy Rey Farro, Estudiante del VIII ciclo de la carrera Profesional de Psicología De la Universidad Privada "Católica Los Ángeles de Chimbote" Filial – Piura, identificada con DNI N° 74207492, código de alumna 0823140025, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo.

Que recurro ante su digno representante para solicitarle Realizar mi Proyecto de Tesis denominada, Clima Laboral en el personal de la Institución Educativa Magdalena Seminario Del Llirod con la finalidad de medir el nivel de satisfacción en el personal de su respectiva Institución Educativa, así mismo poder adquirir mi Licenciatura como Profesional en Psicología.

POR TANTO:

Agradeceré mucho a Ud, admitir la presente solicitud.

Piura, 30 De Mayo Del 2017.


Ps. Susana Velásquez Temoché
COORDINADORA ACADÉMICA

COORDINADORA ULADECH
PS. SUSANA VELASQUEZ TEMOCHE


DIRECCIÓN
DIRECTORA DE LA I.E.

SOL BENAVENTE PEÑA