



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL
DE LA I.E “SAN FRANCISCO DE ASIS” CASTILLA–
PIURA 2017.

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

AUTORA:

BACH. LISBETT GUERRERO CÓRDOVA.

ASESOR:

MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS.

PIURA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.

Dra. María Cristina Quintanilla Castro.

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales.

Miembro.

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez.

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos.

Asesor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el milagro de la vida, ya que sin ella no sería posible estar en donde estoy, por la salud y las bendiciones que me otorga día a día.

Agradezco de una manera muy especial a mi familia, por todo el apoyo que me han brindado y por motivarme a seguir adelante cumpliendo con mis metas y proyectos a corto y largo plazo.

Agradezco a mi Asesor Mgtr. Sergio Valle Ríos, por todo el apoyo brindado durante mi trabajo de investigación.

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico principalmente a nuestro creador por haberme dado la vida y por mantenerme con salud para haber llegado hasta donde estoy y poder seguir adelante en mi formación tanto personal como profesional.

A mis padres por haber permanecido a mi lado brindándome un apoyo incondicional durante mi formación académica.

A mis queridos hermanos por creer en mí y motivarme cada día a seguir adelante y cumplir con mis sueños.

A mi querido asesor Mgtr. Sergio Valle Ríos por su paciencia y ardua labor que ejerce de manera adecuada y por haberme brindarme las pautas necesarias para la realización de mi investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar el Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera – Castilla- Piura-2017. La metodología que se utilizó en la investigación fue del tipo cuantitativo, del nivel descriptivo, asimismo el diseño es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal, la población está conformada por todo el personal que labora en la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura., La técnica e instrumento para la investigación es el test de escala clima laboral. (Sonia palma). Para el plan de análisis de utilizo el programa informático Microsoftexcel2010. Los resultados obtenidos muestran que el nivel del clima laboral en el personal de la I.E "San Francisco de Asís, la primavera- Castilla-Piura, 2017, se ha ubicado en una categoría favorable, lo cual infiere que las oportunidades de progresar, desarrollo personal, capacitación y el compromiso con el éxito de la institución se dan de manera adecuada, lo cual les permite cumplir sus objetivos y responsabilidades de la mejor manera, llegando así a la conclusión que el clima laboral del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es favorable.

Palabra Clave: Clima laboral y adultez.

ABSTRACT

The present investigation has like objective identify the Level of labor climate in the personnel of the I.E. "San Francisco de Asís" the spring - Castilla- Piura-2017. The methodology that was used in the research was of the quantitative type, of the descriptive level, also the design is of a non-experimental descriptive type of cross-section, the population is made up of all the personnel that work in the IE "San Francisco de Asís" spring -Castilla-Piura., The technique and instrument for research is the work climate scale test. (Sonia palma) For the analysis plan I use the Microsoftexcel2010 computer program. The results obtained show that the level of work climate in the EI staff "San Francisco de Asís, the springtime-Castilla-Piura, 2017, has been placed in a favorable category, which infers that the opportunities to progress, personal development , training and commitment to the success of the institution are given adequately, which allows them to meet their objectives and responsibilities in the best way, thus arriving at the conclusion that the work environment of the staff of the IE "San Francisco de Asis "The spring -Castilla, Piura-2017, is favorable.

Keyword: Work climate and adulthood.

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	6
III. HIPOTESIS.....	59
IV. METODOLOGIA.....	61
4.1.Diseño de la investigación.....	61
4.2.Población y Muestra.....	62
4.3.Definición y operacionalización de la variable.....	62
4.4.Técnicas e instrumentos.....	64
4.5.Plan de análisis.....	66
4.6.Matriz de consistencia.....	67
4.7.Principios éticos.....	69
V. RESULTADOS.....	70
5.1.Resultados.....	70
5.2. Análisis de resultados.....	82
VI. CONCLUSIONES.....	88
Aspectos Complementarios.....	89
Referencias Bibliográficas.....	90
Anexos.....	100

INDICE DE TABLAS

Tabla I Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera –Castilla- Piura-2017.	70
Tabla II Nivel del clima laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	72
Tabla III Nivel del clima laboral en el Factor involucramiento laboral, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	74
Tabla IV Nivel del clima laboral en el Factor supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	76
Tabla V Nivel del clima laboral en el Factor comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.....	78
Tabla VI Nivel del clima laboral en el factor condiciones laborales, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	80

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera –Castilla- Piura-2017.	71
Figura 2 Nivel del clima laboral en el Factor Realización personal, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	73
Figura 3 Nivel del clima laboral en el Factor involucramiento laboral, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	75
Figura 4 Nivel del clima laboral en el Factor supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	77
Figura 5 Nivel del clima laboral en el Factor comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	79
Figura 6 Nivel del clima laboral en el factor condiciones laborales, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.	81

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación radica principalmente en llegar a conocer de manera concreta, concisa y precisa el nivel del clima laboral que presenta la I.E “San Francisco de Asís, Piura- Castilla, con el fin de lograr obtener un adecuado conocimiento acerca del mismo y la organización que en ella se establece,

Asimismo, el tema ya mencionado es de suma importancia, ya que gracias a la investigación que se realizara podremos obtener una gran parte de datos acerca de la organización que se tiene en dicha institución involucrando los diferentes factores que deben tenerse en cuenta para alcanzar un proyecto bien estructurado y exitoso.

Con respecto, al clima organizacional en la I.E, San Francisco De Asís-La primavera- castilla, Piura se observó que el ambiente laboral en el cual se desenvuelven es favorable, por ello, existen factores que generan un buen clima laboral los cuales contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores, como : Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, cada uno de estos factores se encuentran en niveles favorables y muy favorables lo cual demuestra que el clima laboral en dicha Institución educativa es adecuada, con ello se espera obtener ese equilibrio para lograr resultados exitosos dentro de la institución y se logren concretar las visiones y misiones que se han planteado.

Como bien se sabe en la actualidad el clima laboral tiene un impacto en la sociedad la cual cada día es mucho más globalizado, por ello cada factor del clima laboral son diferenciadores los cuales ayudan a obtener un éxito en una determinada organización.

A lo largo del tiempo se han logrado establecer una implementación con estrategias adecuadas para poder obtener un buen clima laboral que pueda permitir al trabajador desarrollar de manera flexible y adecuada sus destrezas, habilidades, conocimientos, mantener buenas relaciones interpersonales, y desarrollar su capacidad intelectual, de esta manera se puede contribuir al logro de los objetivos y metas a corto y largo plazo dentro de una organización o institución.

Tradicionalmente, el tema del clima laboral ha sido visto como algo totalmente irrelevante y de poco interés, pues así la preocupación primordial de los diferentes factores responsables de algunas organizaciones se han visto afectadas limitándose en su administración de las planillas de los trabajadores. Ahora en la actualidad tenemos muchas instituciones u organizaciones que actúan según el enfoque tradicional, por ende, el enfoque antes planteado ha generado un cambio significativo a nivel internacional así como también nacional, porque las personas necesitan de un ambiente adecuado y apropiado que les permita desarrollarse y trabajar adecuadamente.

Todo ello muestra que el logro del éxito como también del mal funcionamiento de las instituciones, tiene que ver mucho con el grado de percepción que manifiestan los miembros en su centro de trabajo así como su talento humano y su entidad.

Concluyendo ello implica abiertamente en el tema de los objetivos de las organizaciones o instituciones, de esa manera el clima se va a transformar en la

mano derecha de las demás áreas. Quizpe E, (2015), Andahuaylas, Perú.

En cuanto a la Caracterización del problema, se planteó la siguiente pregunta

¿Cuál es el nivel del clima laboral del personal de la I.E “San Francisco De Asís” Castilla– Piura 2017?

Asimismo se planteó el siguiente objetivo general

Identificar el Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera –Castilla- Piura-2017.

Como objetivos específicos se han establecido los siguientes:

Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Realización personal, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

La presente investigación se justifica porque brinda cierto beneficio a mi persona ya que voy a obtener un mayor conocimiento acerca de la importancia que se le debe otorgar al clima laboral y asimismo conocer de manera más concreta los factores que influyen en la misma y como pueden repercutir en los trabajadores de una determinada institución.

Cabe rescatar que también le estará favoreciendo al personal que labora en dicha institución para que estén informados y tengan un conocimiento claro acerca del tema y puedan establecer una mejor organización que mejore cada día su desenvolvimiento en el trabajo, con la finalidad de lograr un bienestar tanto individual como grupal que mejore continuamente.

De igual manera beneficiara a los profesionales de la psicología que en algún momento deseen investigar ya que podrán tener los antecedentes de lo que ya nosotros hemos proporcionado, lo cual les servirá de gran ayuda para continuar con su investigación.

Se puede decir que esta investigación se ha realizado con la finalidad de poder determinar cuál es el nivel de clima laboral en dicha institución educativa y los factores que se ven involucrados dentro de ella, ya que un buen nivel de clima laboral nos va a ayudar a elevar los avances que tienen el trabajador en su determinado trabajo, lo cual va a conllevar a un desarrollo en nuestra sociedad , una mejor calidad de vida, asimismo podemos manifestar que el desempeño que mantengan los trabajadores va a depender mucho de un buen clima laboral.

Así pues, en la presente investigación, en el primer capítulo encontraremos la introducción en donde se enfatiza el planteamiento del problema y se brinda un panorama general de la investigación, así como los objetivos y la justificación del trabajo.

Por otro lado, en el capítulo II vamos a encontrar la revisión de la literatura, en donde se van a establecer los antecedentes y las bases teóricas con una información adecuada que sustentara la investigación.

Como punto III se encontraran las hipótesis, seguidamente en el punto IV vamos a visualizar la metodología de la investigación como lo son el diseño, la población y muestra, definición y operacionalizacion, el plan de análisis, la matriz de consistencia y los principios éticos.

Es así como se ofrece una información clara de la investigación para así poder llegar al punto V con los resultados, análisis de resultados y contrastación de hipótesis, asimismo ofrecemos como punto VI las conclusiones de la investigación, según los resultados que se han obtenido.

Finalmente se concluye con los aspectos complementarios (Recomendaciones), referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES:

INTERNACIONALES

Zans. C.A (2017). 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 objetivo de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa.

El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo – explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable.

Villavicencio C, (2015). Realizo una investigación denominado “el clima laboral y el desempeño laboral”, en la universidad nacional autónoma de México, se obtuvieron las siguientes conclusiones: Validez del contenido de este instrumento es representativa de la propiedad que se mide, para ello se realizó un análisis ítem a ítem, de acuerdo a su estructura gramatical, validez ecológica, por otro lado el diseño de la investigación estableció adecuadamente las circunstancias que de modo natural se dan en el contexto del fenómeno que se tiene que estudiar. Es por ello que la información para la realización del cuestionario así como los datos que se obtuvieron en la medición del clima organizacional proviene de los empleados en situaciones que son naturales. Por ello se obtiene una validez ecológica exitosa con mediciones en situaciones totalmente naturales, lo cual resulto muy adecuado para su investigación, concluyendo así que existe una estrecha relación entre el clima laboral y desempeño laboral.

Díaz, A. (2015), En su investigación con el tema “relación del clima laboral en la motivación” de logro de trabajadores mexicanos, en la universidad nacional autónoma de México, por ello la investigación llevo a las siguientes conclusiones: Se pudo identificar la existencia de una relación entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima laboral, satisfacción, relaciones sociales entre los miembros de las organizaciones, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, beneficios, recompensas, consideración de los directivos, esfuerzo, motivación y liderazgo de directivos.

Se pudo concluir que en un mejor clima laboral hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles buscando así la perfección en el trabajo, entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional como lo son: Satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los diferentes compañeros, beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con todo ello se concluye que en un clima laboral favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

NACIONALES:

Vargas (2015), En su investigación sobre “la satisfacción laboral en el clima laboral”, en la institución educativa Sara Antonieta Bullón – Lambayeque, en la universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo, para obtener una buena investigación del clima laboral en dicha institución educativa por lo cual se llegó a la conclusión que la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral se da de forma positiva ($r= 0,452$), pero en un pequeño porcentaje (20,39%), por ello se debe tener en cuenta otros factores que pueden afectar al correcto desarrollo del clima laboral de la institución.

Reyes.CH. K & Richard. O. D (2017). En su investigación “Relación del clima laboral y satisfacción laboral”, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional 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. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que se llegó es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, Se encontró que las variables están significativamente relacionadas, por cuanto los 8 diferentes grados de de las relaciones entre personas permiten un mejor desempeño docente, demostrando así que en un ambiente hostil con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y también en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Luza. C. F (2017). La investigación titulada “el clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima”, tiene el objetivo determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa I.E de Lima, el tipo de investigación fue aplicada y de nivel explicativo, diseño transaccional correlacional-causal. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de colegios María Auxiliadora.

Se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio (palma, 2004, palma 2005), con una alta confiabilidad que tiene como resultado 0.81 de coeficiente, luego de aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach. Por ello el nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); se concluyen significativamente en la calidad educativa de las I.E “María Auxiliadora” de Lima.

LOCALES:

Zelada J (2015). Realizo un estudio no experimental sobre “clima laboral y el desempeño” del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria (OCEP) de la universidad nacional de Piura (UNP), este estudio se realizó aplicando un test de clima laboral de Sonia Palma. Para poder medir el desempeño se aplicó una escala de calificación propuesta por la teoría de Medina Gómez, los instrumentos ya antes señalados fueron aplicados a una población de 43 trabajadores para el clima laboral y para el cuestionario de desempeño laboral a los 5 jefes inmediatos de cada unidad de la OCEP de la UNP. Los resultados de dicho estudio muestran un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia de ($sig.> 0.05$) que nos permite desaprobado la hipótesis general la cual nos proponía que existía una relación directa y significativa entre ambas variables, así, se muestra que ninguna de las dimensiones del clima está relacionada con el desempeño.

Asimismo estos resultados no son concordantes con la evidencia empírica y marco científico que postula a una relación entre las variables en estudio. Por lo que sugiere buscar otras variables del comportamiento laboral que expliquen el desempeño laboral de los miembros de la OCEP de la UNP.

Vásquez A (2017). El objetivo del presente trabajo de investigación es realizar un diagnóstico del clima organización de una institución educativa privada de la ciudad de Piura en base a un 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 lo cual se utilizó el cuestionario como herramienta de investigación. Después de la aplicación se los cuestionarios se procedieron a analizar los resultados en el programa estadístico SPSS. Los resultados muestran que la institución estudiada presenta un clima laboral que podría mejorar en distintos 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), En su investigación sobre el clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura, en su diseño de corte transversal, descriptivo con enfoque de tipo cuantitativo y una muestra de una población de 67, se realizó un análisis de clima laboral

Perspectiva educativa en una institución pública, está desarrollado como percibe el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como 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 institución educativa, haciendo referencia al paradigma de investigación así como el diseño utilizado, indicando así que el presente estudio se ha desarrollado en base al paradigma positivista y a la metodología cuantitativa con diseño de encuesta. Se describe el 2 instrumento en base a las categorías , subcategorías e ítems, posteriormente se presentan los resultados obtenidos haciendo una descripción del contexto y los sujetos de estudio, según la evaluación global del clima en opción de los docentes encuestados se concluye que va de regular a bueno, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como del reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la I.E es de tendencia de regular a muy bajo así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

2.2.BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Definiciones Del Clima Laboral Según Diversos Autores

Según el autor Bruner, (1987) manifiesta que “el concepto de clima laboral fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960”.

Es por ello que se dice que el clima laboral es importante porque gracias a él se pueden lograr mejores resultados en el centro de trabajo, ya que si todos mantenemos una buena relación se lograrán y obtendrán resultados exitosos.

Según Chiavenato (2009), manifiesta que “el clima laboral está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización. Esta está estrechamente correlacionado al grado de motivación de los trabajadores e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente laboral. Por ello, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades tanto personales como la elevación moral de los trabajadores, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”.

Se puede decir que la motivación es un factor sumamente importante en el clima laboral, ya que gracias a ello los trabajadores pueden trabajar con más eficacia y cumplir sus metas establecidas.

Según Pérez y Maldonado, (2006) manifiesta que “El realizar un estudio de clima laboral nos permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de las instituciones educativa, no obstante que el clima laboral es un concepto de la psicología industrial organizacional y como todo concepto, su contenido e interpretación están determinados por el enfoque empleado para su estudio”

Según el autor Méndez en el año (2006) se refiere al 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 percepción, creencia, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución”.

Con esto Méndez nos quiere decir que existen varias variables que intervienen en el ser humano para poder mantener un ambiente o clima laboral adecuado y en el cual se sienta satisfecho.

(Sulbarán, 2002) señala “una de las principales funciones de la gerencia, es la creación de un clima laboral favorable, tanto físico como mental, que induzca a la gente a contribuir voluntariamente con sus esfuerzos a lograr cambios y objetivos planteados”. Es por ello que es muy importante poder mirar el clima laboral como un factor estratégico en el logro de las metas planteadas a nivel institucional, asimismo es importante la calidad del ambiente de la organización que de alguna u otra manera es percibido por sus miembros y que influye en su conducta así como sus logros y metas. Se dice que el clima laboral es un factor primordial dentro de una institución o empresa ya que de ella dependerá que los logros y metas establecidas puedan desarrollarse de manera adecuada.

Maldonado (2006) y Pérez (2000) ambos coinciden en “plantear la necesidad de que las prácticas laborales están netamente dirigidas a crear un clima efectivo, que pueda facilitar los procesos de desarrollo”.

Se dice que cuando una persona está laborando en un ambiente afectivo podrá lograr una satisfacción y ello hará que desarrolle sus proyectos a corto plazo sin problemas algunos.

“La importancia de la cultura como del clima laboral ha sido un tema de mucho interés desde los años 80 hasta la actualidad, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica”.

Jaime y Araujo (2007), manifiestan “La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización. Es necesario esclarecer que cultura y clima laboral son dos conceptos entrelazados pero diferentes, como lo deja en claro, ya que la cultura se refiere a los valores y las presunciones profundamente arraigadas y que se dan por supuesto en la organización y el clima alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente y sujetos al control organizacional”.

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

En referencia al clima escolar el ministerio de educación peruano deja expreso:

Un clima escolar positivo existe cuando los estudiantes perciben a su IE como un lugar acogedor, en el que ellos se sienten queridos, protegidos y acompañados. Evidentemente, un contexto de este tipo brinda oportunidades óptimas para el desarrollo de las habilidades y competencias, y genera confianza en la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña.

Según Treviño, (2010), Unesco (2013) Afirma que “En este contexto se hace necesario resaltar: Los resultados del reporte de factores asociados al logro cognitivo del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE), desarrollado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de OREALC/UNESCO Santiago, arrojaron que el clima escolar era la variable escolar que más consistentemente predecía el aprendizaje.”

- **Ivancevich (2006)**, manifiesta que “El clima es el estudio de los diferentes comportamientos y actitudes, como también del desempeño en un entorno de trabajo, las cuales se basan en diferentes disciplinas como lo son la sociología, antropología y psicología las cuales van a servir para aprender valores, percepciones y acciones individuales ya sea en trabajos grupales, asimismo se debe analizar el ambiente fuera del trabajo.

Se dice que el clima laboral emplea diferentes métodos y teorías en las cuales entra a tallar la psicología, antropología para obtener resultados tanto individuales como grupales.

- **Rodríguez (1999)**, infiere “a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.
- **Alles (2008)**, Nos manifiesta que “El comportamiento laboral estudia lo que los individuos realizan en una organización y cómo puede repercutir su conducta en su desempeño”.

Se dice que la conducta o comportamiento del individuo en una determinada organización será la que dirija los resultados que se puedan obtener según el clima en el que se encuentre.

- **Chiavenato, (1992)** nos dice que “el clima laboral constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. También se dice que el concepto de clima laboral involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, política, así como las metas operacionales, los factores estructurales; además del sistema de valores, las actitudes y formas de comportamiento social que son impulsadas y castigadas como los factores sociales. Ello indica que todo repercute en los logros y metas según el comportamiento y la comodidad del trabajador.

2.2.2. Importancia Del Clima Organizacional

Brunet, L. (2011) manifiesta que “el clima refleja los valores, actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos laborales, los cuales permiten introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros”. (p.20). En este concepto que nos brinda Brunet, enfoca varios factores que generan comportamientos y actitudes diferentes en cada miembro y que forman parte del clima laboral.

La importancia se centra en la posibilidad de analizar y asimismo de diagnosticar el clima debido a tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización para poder preveer los problemas que en ella puedan surgir, de tal manera que administre su su organización de manera eficaz. Un buen o mal clima laboral tendrá consecuencias para la organización o institución a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

(Pintado, (2011) Nos habla sobre “las consecuencias positivas las cuales son las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, innovación, satisfacción, creatividad y pro actividad. Respecto de las consecuencias negativas, entre otras, señalamos las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja productividad, indisciplina, falta de responsabilidad; reactividad, auto conflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, frustraciones, entre otros”.

Pintado se centra en las consecuencias tanto positivas como negativas que pueden manifestarse en una determinada institución u organización y que involucra de alguna u otra manera al clima laboral ya que si se manifiestan aspectos positivos podremos obtener un clima laboral adecuado, sin embargo si predominan los aspectos negativos estaremos percibiendo o atravesando por un clima laboral bajo, lo cual no va a contribuir al desarrollo de metas tanto personales como institucionales.

2.2.3. Características Del Clima Laboral:

Según Robbins, (1999) En su libro que el mismo realizo sobre “el comportamiento organizacional o laboral” sustenta que su concepto del mismo tiene diversas características entre las cuales tenemos:

- El clima se refiere básicamente a las características del medio ambiente de la organización en la que se desenvuelven los miembros ya sean internas o externas. El clima viene hacer básicamente el ambiente que se vive dentro de una determinada institución ya sea positiva o negativa.
- Sus características serán percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en su centro de labor, por ello cada persona va a tener una percepción diferente que los demás.
- El clima es un cambio generalmente temporal en cuanto a las diferentes actitudes de los miembros, los cuales se deben a diversas razones, ya sea por los días finales del cierre anual, por el incremento de los salarios, o por el proceso de reducción de personal, es por ello que la mayoría de veces cuando la motivación aumenta también habrá un aumento en el clima laboral, ya que existirá un aumento en las ganas de trabajar, asimismo cuando disminuye la motivación, disminuirá también el clima laboral.

Se puede decir que la motivación es de gran importancia en el clima laboral ya que de ello depende mucho los niveles de logros que las personas puedan tener en la organización en la que trabajan.

- Por ello estas características de la organización son permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra dentro de una empresa o institución.

Cada organización cuenta con sus respectivas características, valores, visiones, misiones, por ello se diferencian de las demás, además por el establecimiento de metas u objetivos que en ella se planteen.

- El clima laboral junto con las estructuras o características organizacionales y las diferentes personas que las componen forman un sistema interdependiente alternativo muy dinámico.

Cada organización o institución cuenta con características únicas ya que los comportamientos o actitudes de los miembros o trabajadores será distinta y todos trabajarán acorde a sus valores institucionales y asimismo enfocándose en su visión.

2.2.4. Dimensiones Del Clima Laboral

- **Las Relaciones En la Organización:** Es la forma de cómo se relacionan los jefes de los trabajadores, es la relación básicamente de jefe a jefe, también entre empleados proveedores, clientes, aquí se enfocan en varios aspectos como lo es compañerismo, los conflictos que se pueden dar entre departamentos o personas, ya sea por la diferencia de caracteres, la comunicación, las diferentes formas de pensar, los deseos, así como las diferentes habilidades con las que se caracterizan los trabajadores, el ánimo o ayuda que reciban de sus jefes y compañeros, la confianza y la seguridad, entre otros.

Se dice que las relaciones en las organizaciones ejercen un papel importante en el clima laboral, ya que depende de cómo puedan relacionarse para poder crear un ambiente adecuado que genere ánimo, motivación y entusiasmo en los trabajadores.

De esta manera cada factor logra que puedan existir buenas relaciones en la organización, sin importar la jerarquía de esa manera podremos lograr una comunicación buena debido a la relación que tendrán todos los miembros de la misma.

- **La Calidad en el Trabajo:** La calidad de trabajo viene hacer la medida en la que el trabajador o empleado se desempeñe de manera que se muestre comprometida y se identifique con la institución, haciendo un óptimo uso de los recursos ya sea tecnológicos y financieros, de igual manera si existe orden y disciplina al momento de realizar sus actividades programadas, dependiendo de estos aspectos es que se puede lograr la calidad en el trabajo.

-

En la calidad de trabajo es importante que el trabajador muestre todos sus potenciales y habilidades que sean puestos en práctica diariamente para poder ejercer una calidad de trabajo que se vea reflejado en los logros a corto y largo plazo.

- **El Entorno Físico:** El entorno físico sería todo lo que comprende e espacio físico, todo ello sería, las instalaciones, el color, la temperatura, los equipos instalados, el nivel de contaminación, la estructuración, entre otras. También incluye los materiales y herramientas, así como los equipos para el desarrollo del trabajo, las cuales deben estar en buenas condiciones para así evitar los accidentes y a la vez minimizar los errores, es importante tener el espacio físico suficiente para poder desarrollar las actividades de manera correcta y así sentirse cómodo. De acuerdo al entorno físico, es importante analizar el lugar en el cual desarrollamos nuestro trabajo, ya que tiene que ser un ambiente adecuado para poder desenvolvernos con mayor comodidad y eficacia.

- **La Comunicación Interna:** La comunicación interna es la medida en la que el desempeño de las actividades de un puesto hará que el trabajador pueda obtener una información adecuada sobre su efectividad respecto a los métodos que ha utilizado. De esa manera la comunicación interna podrá lograr una adecuada relación con todos los compañeros del trabajo, además de obtener una buena relación con su jefe en donde se le brinde apoyo y confianza, así se lograra brindar la información que le trabajador necesite.

- Se concluye que la comunicación interna es de suma importancia porque va a permitir hablar de manera clara y directa con sus los diferentes miembros de la organización sin importar la jerarquía de los mismos, así mismo se puede trabajar en equipo de manera adecuada.

- **El Reconocimiento:** El recogimiento es todo lo que se percibe por el esfuerzo, dedicación y empeño, y la motivación que cada persona tiene de lograr resultados exitosos en el trabajo que esté realizando.

- Este es un favor esencial dentro de una organización ya que permite que los trabajadores puedan estar más motivados a realizar su trabajo para poder obtener un premio por sus logros.

- **Objetivos de la Institución:** Los objetivos deben estar claramente definidos por los trabajadores y todos los miembros que conforman la entidad, ya que todos deben estar de acuerdo con los objetivos y se sientan identificados y comprometidos tanto de manera individual como grupal teniendo en cuenta el objetivo general como los específicos.

- Es importante tener una idea clara de los objetivos que tiene una determinada institución ya que de ello parte el compromiso que cada trabajador tenga para cumplir con ello exitosamente.

- **La Toma de Decisiones:** Ello tiene que ver básicamente con las alternativas para optar por la mejor opción, sabiendo que de estas decisiones dependerá el logro de los objetivos, es importante poder saber si las decisiones son tomadas oportunamente, si se incentiva o animan a los trabajadores a tomar sus propias decisiones y sobre todo si las decisiones se basan en informaciones o fuentes confiables.

La toma de decisiones son importantes porque de ella depende el futuro, éxito o fracaso de una determinada organización en la cual todos deben aportar con sus propuestas que deben ser analizadas y por ende tomarse en cuenta.

- **El Compromiso:** Viene hacer la medida en la que los trabajadores se sientan comprometidos con la entidad, asumir responsabilidades y poder identificarse con los objetivos y metas, mostrar disponibilidad para exigirse más de lo que puede dar, el asumir los éxitos y fracasos que puedan surgir.

- **La Adaptación al Cambio:** viene hacer la manera en la que se logra adaptarse a los diversos cambios que puedan surgir, como también sentir la necesidad de que existan cambios, si se es flexible para aceptar los cambios y si se usan nuevas herramientas de gestión resultara fácil adaptarse al cambio. Es importante que cada trabajador pueda adaptarse rápidamente a los diferentes cambios que se puedan hacer dentro de una organización para que de esa manera no pueda haber complicaciones que afecten tanto al individuo como a la organización.

- **Delegación de Actividades y Funciones:** Se dice que la delegación de actividades y funciones va de la mano con la capacidad que persona tenga donde se busca poner al idóneo perfecto para el puesto indicado de acuerdo a su capacidad y experiencia, se debe de dar suficiente delegación, y la adecuada para cada puesto, y sobre todo que estén preparados para asumir las funciones a delegar. Se tiene que analizar y evaluar las capacidades y habilidades de los trabajadores para poder delegar actividades que puedan realizarse adecuadamente.

- **La Coordinación Externa:** Se basa en la coordinación con lo externo, como se puede dar por áreas, divisiones y proveedores. Ya que si se trabaja bien con el resto de áreas, Si se trabaja bien con el resto de áreas, si se da una buena comunicación, si es adecuado el flujo de la información entre áreas, lo cual es muy importante para la obtención de logros.

- **La Eficiencia en la Productividad:** Se evalúa la eficacia de los trabajadores y la productividad que ellos tengan en su trabajo, de manera que Responda a las diferentes expectativas de la organización con respecto de su eficiencia, Las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos. Se dice que las personas encargadas de un determinado puesto deben brindar agradables avances y productividad en su trabajo.

2.2.5. Factores Del Clima Laboral

Según Brunet, (1989) manifiesta que “Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales”.

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

a) Tenemos la necesidad que el individuo siente de poder establecer una interacción social, para ello busca y selecciona a otros.

La interacción es importante, ya que el ser humano es un ser sociable y por ende cuando se comunica se puede establecer una mayor comodidad y lograr mejores resultados dentro de una organización.

b) La necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.

El ser humano tiene la necesidad de entablar sentimientos de afinidad que harán que se sienta cómodo dentro de su centro de trabajo y así se desenvuelva mejor.

c) La construcción de un sentimiento ya sea de manera positiva o negativa al sentir una pertenencia a la organización. Se evalúa el aspecto psicológico, el cual abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral.

El aspecto psicológico debe ser evaluado en cada individuo, ya que es importante analizar las diferentes características como comportamientos, actitudes y cualidades de las cuales dependerán el éxito o fracaso en el desempeño de su trabajo.

• **Enfoque de Factores Grupales:** Toro (2005) Define al clima como “La percepción colectiva y compartida de realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, cooperar y respetar”.

- **Enfoque de los factores organizacionales:** Cada organización cuenta con sus propias características que son únicas y exclusivas que en ocasiones pueden afectar el ambiente interno o clima laboral y ello va a repercutir en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa.

Es importante identificarse seriamente con la cultura organizacional de esa manera evitamos afectarnos a nosotros mismos y a la organización.

Factor Comunicación: Muchas veces la falta de comunicación vertical u horizontal o una comunicación sesgada se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en las decisiones, los trabajadores comienzan a sentirse desplazados, fuera de lugar y desciende su compromiso con los objetivos organizacionales.

Se debe mantener una comunicación eficaz, adecuada y coherente con cada uno de los trabajadores de dicha empresa o institución para lograr un bienestar común que no pueda crear dificultades en la realización de actividades.

- **Factor Reconocimiento En El Trabajo:** Este factor en muchas organizaciones se ve que los supervisores solo dan críticas a los trabajadores cuando hacen algo mal y no brindan reconocimientos adecuados según los logros de los trabajadores, es por ello que es importante no solo enfocarnos en los errores sino también en los logros de los trabajadores y brindar reconocimientos.

- **Factor Supervisión:** Se aprecia la función de los superiores en la supervisión dentro de una actividad laboral en tanto relación de apoyo, así como la orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario ejm:
 - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se le presentan, esto brinda mayor seguridad al trabajador y hará que se esfuerce cada día por mejorar en los aspectos negativos.
 - La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar, ya que cada crítica será constructiva para poder mejorar diariamente en lo que se necesite.

Al realizarse una determinada supervisión ayudara a analizar los aspectos tanto positivos o negativos por los que atraviesa la institución, de ello se brindaran estrategias y apoyo para una óptima mejora.

- **Factor Condiciones Laborales:** Aquí se tiene en cuenta el reconocimiento de que la institución promueve los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, ejemplo de ítems en esta área son:
 - La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones, ya que cuando económicamente somos bien solventados ello hará que seamos más eficaces en nuestras labores.

Cuando obtenemos una remuneración por nuestro trabajo esto aumentara la motivación y asimismo la productividad en nuestro trabajo, es por ello que se le debe otorgar una importancia a ello.

- Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.

Es importante contar con los materiales necesarios para la realización de las actividades, de esa manera se podrá trabajar muy bien y sin complicaciones.

2.2.6. Teoría Del Clima Organizacional

Likert Brunet, (2011) señala que “La teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite obtener una visualización en relación de causa y efecto la naturaleza de los diversos climas que se estudian y permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa”.

En la teoría de sistemas Likert, plantea que “el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”.

Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva.

Si la realidad influye sobre la percepción, es la misma la que determina el comportamiento que un individuo adopta. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales. Los cuales pueden influir sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una determinada institución.

Estos factores se definen entonces como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.

Cada miembro va a obtener una percepción diferente respecto al contexto, la estructura, etc., la cual va a variar entre un miembro y otro.

- La posición jerárquica que el trabajador ocupa dentro de una determinada organización, así como su salario.

Este es un factor que hará que la percepción de los trabajadores sea totalmente diferente y actúen o trabajen acorde a ello.

- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.

Este es un factor muy claro al asumir que todos tenemos una personalidad distinta al otro, por ende, actuaremos de manera diferente en la organización.

- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

Variables causales: Son variables independientes que determinan el sentido en el que la organización evoluciona, así como los resultados que obtiene.

Aunque la situación general de una empresa representante de una variable independiente no forma parte, por ejemplo, de las variables causales, estas en cambio, comprenden la estructura de la organización o institución y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes.

Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:

1. Pueden ser transformadas o modificadas por los miembros que pueden también agregar nuevos componentes.
2. Son variables independientes de causa y efecto, si estas se modifican hacen que se modifiquen también las otras variables, por ende, si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de otras variables.

Variables intermedias: Estas reflejan el estado interno así como la salud de una empresa, por ejemplo, las actitudes, las motivaciones, los objetivos de rendimiento la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables intermedias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

VARIABLES FINALES: Estas vienen hacer las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes, estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización, los cuales son por ejem la productividad, la satisfacción, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

De la misma forma Pintado (2011) menciona que “el clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos de la organización, su aproximación a esta variable es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas”; tales como:

- Variables del ambiente físico: Espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, máquinas, materiales. Medios, entre otros.
- Variables estructurales: Como el tamaño, estructura formal estilo de dirección.
- Variables del ambiente social: compañerismo, conflicto interpersonal, o entre departamentos.
- Variables personales: Aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

- Variables propias del comportamiento organizacional: Satisfacción laboral, productividad, ausentismo, rotación, estrés, etc. Todas estas variables configuran el clima de una 36 organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.

La interacción de estas variables nos permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional o de sistema, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

2.2.7. Tipos Del Clima Organizacional

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo – explotador En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección o el jefe principal no les tiene respeto a sus empleados, ya que la mayor parte de las decisiones y los objetivos se toman en el clima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Es por ello que los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima organizacional no contribuye a un clima laboral adecuado.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista. - Este es aquel el cual la dirección tiene una confianza condescendiente en sus trabajadores. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores, as recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo participativo: Sistema III – consultivo. - La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. Las decisiones se toman en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

La comunicación es de tipo descendente. Los castigos, las recompensas y cualquier implicación se va a utilizar para motivar a los trabajadores, y de satisfacer sus necesidades de estima y prestigio.

✓ **Clima de tipo participativo:** Sistema IV – participativo en grupo. - La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.

Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que establecen bajo la forma de planificación estratégica.

Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones.

El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. En función de la teoría de la Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

De la teoría de Likert se puede concluir que los sistemas III y asimismo IV correspondientes a un clima laboral abierto son las más adecuadas para trabajar, ya que en ellas se manifiesta un respeto, apoyo motivaciones y reforzamientos positivos que contribuyen en un clima laboral saludable para la obtención de resultados exitosos dentro de la empresa o institución.

2.2.8. Gestión Y Clima Laboral:

Cuando hablamos de gestión y clima laboral en las instituciones educativas es necesaria una visión amplia de la gestión de las diferentes instituciones educativas, asimismo debemos considerar que el clima de la institución viene dado por todos los estilos que componen el centro o institución educativa.

Según los autores como lo son: Maldonado y Pérez, (2006). Manifiestan que “es importante contar con excelentes autoridades académicas evitando las improvisaciones, los favoritismos o los aparentes buenos directores empíricos en las instituciones educativas”. Por tal motivo, “si asignamos al gerente el rol de promotor de cambios organizacionales, éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado”.

Estos autores establecen que es primordial e importante contar con un personal capacitado para ejercer el puesto de director o promotor, que sepa realizar sus actividades eficazmente.

Tradicionalmente se han venido desarrollando estilos de liderazgo que no siempre se dan en forma absoluta, ya que generalmente al apreciar el comportamiento de un director, observamos que se puede producir una mezcla de estilos y estos cambian según sean las circunstancias y/o características de los grupos humanos llámese estudiantes, padres de familia, docentes y hasta el personal administrativo con los cuales se trabaja.

Maldonado y Pérez (2006), consideran que “El gerente se debe encargar del clima, ya que es el que brindara las herramientas y pautas que se deben establecer para el logro de las metas y asimismo brindar la satisfacción de un ambiente laboral que pueda motivar e involucrar a todos los estamentos de la escuela en el trabajo diario”.

Correa (2013) manifiesta que “Las percepciones del clima laboral van a depender d las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ello depende que el clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Así, los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones del miembro, indicando con ello la importante relación e influencia mutua entre la gestión y el clima laboral. En función de la combinación del clima y la gestión institucional, se establece cómo debe ser el estilo del director”.

Para Murillo (2004), nos plantea “una relación que se establece entre dos variables. Si el grupo no tiene ni voluntad, ni la capacidad el líder debe dirigir, como establecer objetivos y asimismo brinda instrucciones, proporcionando, así como, donde y cuando, Si el grupo no tiene la capacidad pero sí voluntad, el directivo ha de persuadir. De esta manera el líder explica sus objetivos e intenta convencer a los sujetos para que las acepten y se impliquen en la tarea”.

2.2.9. Motivación Institucional.

Maslow (1970) referidas por Córdova (2007) Habla de “motivación, lo cual implica partir de las teorías de las necesidades, las mismas que desarrollo como fuente de generación de determinados comportamientos”. Entre ellas tenemos:

Necesidades fisiológicas: Éstas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua, calor, abrigo y sueño.

Necesidades de seguridad: Estas vienen hacer las necesidades para poder librarse de riesgos físicos y de los diversos temores como lo son perder el trabajo, los alimentos, el abrigo, las propiedades.

Necesidades de asociación o aceptación: En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás e integrados.

Necesidades de estimación: De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación, tanto la propia como de los demás.

Necesidades de autorrealización: Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso. Herzberg (1968) referido por Córdova (2007), reformula la teoría de Maslow, considerándola en dos tipos de factores, acondicionándolo al ámbito laboral, los mismos que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores.

Maslow en su teoría nos habla de las necesidades del ser humano que parte desde las necesidades fisiológicas hasta la autorrealización, las cuales repercuten mucho en el clima laboral y desempeño de actividades en su área de trabajo.

El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal.

Estos factores se identifican con los niveles fisiológicos, de amor, seguridad y pertenencia propuestos por Maslow. En el segundo grupo, ciertos satisfactores y por tanto motivadores relacionados todos ellos con el contenido del trabajo.

Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham (1978) referidos por Tapia (2008) estos investigadores elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM) en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: Variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación.

Según este modelo las personas obtienen recompensas internas cuando sabe cómo lo son el conocimiento de resultados que el personalmente experiencia de responsabilidad ha cumplido bien con una actividad que le interese como la experiencia de algo que ha sentido, “Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización.

En relación a La Motivación Institucional, Berrocal (2007) indica que: “Implica la percepción de los colaboradores en relación con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos”.

Finalmente, es la percepción de la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. Evaluándose esta dimensión a través de aspectos como compensación, reconocimiento y grado de satisfacción laboral”. Estas dimensiones complementan a las que se evaluarán en el estudio: estructura, recompensa, relaciones e identidad.

2.2.10. Las Relaciones Humanas Y El Ambiente Dentro De La Escuela

Onetto, (2003), Manifiesta que “El tema de las relaciones humanas y el ambiente dentro de la escuela ha estado distrayendo de nuestra atención quedando en el olvido la relación entre maestro y alumno, mediada por el conocimiento, así como la construcción de aprendizaje, es una relación humana de carácter intersubjetivo”.

Se puede decir que las diferentes percepciones que tienen los miembros de una comunidad o institución educativa así como el ambiente en el que se desarrollan las actividades diarias con el cuerpo directivo, personal administrativo, plana docente, personal de servicio, estudiantes y padres de familia y comunidad en general, las relaciones interpersonales que se establecen y el marco en el que se dan tales interacciones así como la satisfacción laboral y el rendimiento académico se ha denominado como clima institucional.

Todo lo mencionado implica un clima laboral en la que están participando activamente todos los trabajadores de una institución y los medios con los que trabajan.

También se sabe que “Las exigencias del mundo moderno no solo ha obligado a las instituciones educativas a prestar interés a este tema, sino también a otras instituciones estatales como a empresas que han dedicado tiempo a ese tema, existen diferentes estudios referentes al tema de clima laboral y satisfacción laboral”.

Antonio (2007), establece que “El clima laboral es una característica del medio ambiente laboral, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los miembros de las instituciones”.

Valle (1995). Manifiesta que “El clima laboral, al igual que la satisfacción laboral condicionan el comportamiento en una determinada organización de trabajo, es quien determina en las personas enraizamiento, arraigo y pertenencia” Así mismo según Guedez, (1998) menciona que va generando el comportamiento “Adaptación, eficacia, diferenciación, innovación y adaptación”. El clima laboral y la satisfacción laboral van de la mano ya que ambas establecen el bienestar del individuo dentro de un centro de trabajo por lo cual se menciona que su conducta debe ser adecuada para poder permanecer en el puesto deseado.

2.2.11. Aproximaciones En Torno Al Clima Escolar Positivo Asociado A La Cultura Escolar.

Se establece que, en los diversos estudios dedicados al clima laboral escolar se menciona que el clima no se asocia de manera exclusiva con la disciplina y la autoridad, sino al contrario, el clima escolar se concibe de manera global como un concepto que se refiere a las condiciones organizativas como culturales de una I.E, por ello se debe entender que el clima escolar es la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa, es decir, la cualidad más duradera del contexto educativo que afecta el carácter y las actitudes de los todos implicados y se basa en la percepción colectiva de la naturaleza y el sentido de la escuela.

Se debe tener en cuenta la cultura escolar, la manera en la que se ha venido trabajando y los métodos que se emplean en dicha institución, para por consiguiente adaptarnos a ese estilo y cumplir con los reglamentos establecidos, de esa manera estaremos logrando una satisfacción y clima laboral adecuado.

Cuando hablamos de clima escolar nos referimos básicamente a la coherencia que debe existir entre la organización, la meta, los recursos y en la medida que una institución educativa saludable, debemos tener en cuenta también los diferentes aspectos técnicos, institucionales y de gestión para que se encuentren en total armonía.

De esta manera la escuela se encuentra en sus necesidades instrumentales, emocionales y asimismo expresivas cubiertas y con capacidad para responder de forma positiva a los elementos conflictivos externos y poder dirigir sus energías hacia las finalidades educativas que se han propuesto.

Todo es un conjunto y si tenemos muy en cuenta todo ello dentro de una institución para la cual estamos trabajando podremos obtener resultados exitosos.

Según Schein (1985) manifiesta otro punto de vista y define el clima escolar como “La manifestación superficial de la cultura. Hoy, Tarter y Kottkamp (1991) distinguen “la noción de clima de la de cultura escolar en función de la perspectiva de análisis que se adopta”.

Kottkamp (1991) infiere “El clima se vincula a una perspectiva psicológica y emocional, como los individuos sienten la escuela, la cultura a una perspectiva antropológica como se reflejan las experiencias y concepciones de los miembros en sus prácticas”. En esta línea definen la cultura escolar como “el sistema de orientaciones compartido que mantiene al centro unido y le proporciona una identidad distintiva”.

Cuando se habla de cultura dentro de una institución u organización nos dirigimos exactamente a la identidad que identifica a la misma, así como a los miembros de ella, es por ello que la cultura es de suma importancia dentro de una institución u organización.

Según Gonder (1994), infiere que “El clima viene hacer un reflejo en el día a día de forma en que los estudiantes, los padres de familia, docentes sienten la escuela o centro de educación mientras que la cultura tiene un componente mucho más duradero en el tiempo se caracteriza por los valores que mantienen los miembros que han trabajado y trabajan en una determinada institución”.

Para Gonder, los diversos cambios que pueda tener la cultura va a afectar el clima laboral, no necesariamente de manera armónica, ya que para que esta influencia se manifieste es necesario tomar en cuenta los diferentes factores que se ven involucrados, los cuales son:

- El riesgo adoptado: Aquí los estudiantes han de entender que la cultura de la Institución Educativa debe cambiar para apoyar una mejora a largo plazo.

Es necesario que tanto los estudiantes como todos los trabajadores estén dispuestos a ello para obtener resultados favorables.

- El pensamiento a largo plazo: Mientras que prestar atención a la cultura es esencial a la larga, el clima tiene importancia en el mantenimiento de la moral y el espíritu de participar en un proyecto compartido en el día a día. Se debe tener en cuenta un pensamiento a largo plazo, así como el establecimiento de metas claras que puedan cumplirse.

Según Schein (1985) sostiene que “La cultura constituye el nivel más profundo de las suposiciones y de las creencias comunes de los integrantes de la institución educativa, que actúan de forma inconsciente y dan por sentada la visión que una organización tiene de sí misma y de su contexto, es por ello que el término cultura para dicho autor debe reservarse y permanecer, Este personaje distingue varios aspectos que definen la cultura de una institución educativa”.

La cultura es un aspecto de suma importancia dentro de una institución, ya que los miembros de la misma deben adaptarse a la cultura institucional y actuar de manera adecuada para el progreso de metas establecidas.

Como primer lugar, se refiere a las cosas y símbolos que reflejan el entorno físico y social de la escuela, una segunda característica tiene mucho que ver con los valores, considerados como las creencias compartidas por el grupo sobre cómo deben ser las cosas y que aparecen, sobre todo, cuando la escuela se enfrenta a un problema.

Por último, identifica las concepciones básicas, que se relacionan con las creencias profundas sobre la naturaleza humana, la noción de la realidad, el tiempo, el espacio y las relaciones interpersonales.

Gonder (1994) nos dice que “La cultura opera en una institución a partir de los diferentes componentes”:

- Los valores y las creencias: Se refiere básicamente a los sistemas de convicciones solidas que marcan la dirección de la vida de la organización, especialmente de una crisis, es por ello que es importante que los valores sean compartidos por los miembros de la organización.

Los valores y las creencias van a discrepar en los individuos de la institución ya que no todos son formados de la misma manera, pero pueden llegar a acuerdos en los cuales todos establezcan los mismos valores con la finalidad de obtener una satisfacción dentro del ambiente de trabajo.

- La comunicación a través de: Aquí los valores compartidos se van a transmitir de manera más eficaz a través de historias, que con el tiempo se convierten en los mitos y leyendas de la organización la gente recuerda mejor las historias que los hechos, porque están implicadas personas y afloran reacciones emocionales.

Se trata de buscar estrategias que faciliten la mejora de la comunicación dentro y fuera del trabajo.

- Los rituales y las ceremonias: Los rituales y ceremonias van a constituir una vía positiva y periódica para celebrar y reforzar los valores clave procedentes de diferentes tipos de audiencias.

2.2.12. Características De Una Escuela Con Clima Laboral Positivo

Las instituciones educativas con clima laboral o escolar positivo son aquellas donde existe:

Conocimiento continuo, académico y social: Se refiere a las condiciones que tienen los alumnos y profesores, ya sea habilidades, destrezas, etc. Es importante contar con el personal capacitado y con capacidad en su trabajo.

Respeto: Es importante que se establezca el respeto ya sea profesores- alumnos o viceversa. De esa manera se logrará establecer relaciones interpersonales armoniosas.

Confianza: Es importante establecer un clima de RAPPORT con los estudiantes para de esa manera evitar incomodidades.

Moral alta: Aquí los docentes y alumnos se deben sentir bien con lo que está sucediendo en la escuela. Hay deseos de cumplir con las tareas

asignadas y las personas tienen autodisciplina.

➤ **Cohesión:** La escuela ejerce un alto nivel de atracción sobre sus trabajadores, prevaleciendo un espíritu de cuerpo y sentido de pertenencia al sistema.

➤ **Participación activa:** Los miembros de la I.E tienen la posibilidad de involucrarse en las decisiones de la escuela en la medida en que aportan ideas y éstas son tomadas en cuenta, para de esa manera mantener un clima adecuado.

➤ **Renovación:** la escuela es capaz de crecer, desarrollarse y cambiar. Lo cual debe realizarse continuamente para crecer.

➤ **Cuidado:** Debe existir una atmósfera de tipo familiar, en que los docentes se preocupen y se focalicen en las necesidades de los alumnos junto con trabajar de manera cooperativa en el marco de una organización bien manejada.

➤ **Reconocimiento y valoración:** Nos referimos básicamente a las críticas y el castigo, se deben tomar en cuenta ambas situaciones según el comportamiento del individuo.

➤ **Ambiente físico apropiado:** Es la preocupación por brindar espacios agradables tanto a los estudiantes, docentes y demás personal de trabajo.

- **Realización de actividades variadas y entretenidas:** Viene hacer el interés por la integración de los trabajadores de la institución educativa.

2.2.13. La Necesidad De Generar Un Buen Clima Laboral En Una Institución Educativa

En las últimas décadas la educación se ha transformado en un ámbito de mayor preocupación, por ello es importante poder trabajar por obtener un buen clima laboral dentro de una I.E, para que de esa manera se pueda mejorar en la educación y en el logro de sus metas y objetivos.

¿Cómo podemos generar un clima institucional positivo?, Esto se va a dar partiendo desde la gestión institucional con sus componentes: ya sea la estructura organizativa y estilos de liderazgo y las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa.

A. Gestión Institucional

A.1. La estructura organizativa debe:

Debe ser funcional a los objetivos, misión y visión de la institución educativa. De esta manera se logrará trabajar de manera organizada y se logran obtener mayores niveles de productividad.

Se debe Favorecer la interacción social positiva. Es importante fomentar las relaciones interpersonales armoniosas para así trabajar adecuadamente.

Se debe promover la participación de todos los actores, hasta el nivel de toma de decisiones. Respetar los aportes o opiniones de los demás y tomarlos en cuenta para generar cambios que sean necesarios.

Se debe evaluar permanentemente las condiciones y procesos. Es importante supervisar las condiciones de trabajo y los procesos por los que se guían para la realización de sus actividades diarias.

Es importante tener en cuenta la Misión y Visión para tener una claridad de los que son en la actualidad y lo que quieren lograr más adelante.

- Teniendo una claridad en su formulación
- Debe ser comprendida y aceptada por todos los miembros de la I.E.
- Debe percibirse que su logro es factible.
- La misión y visión compartidas por todos los miembros de la comunidad educativa genera compromiso. Asimismo, referente a las normas:
 - Estas deben ser comprendidas aceptadas por todos
 - Las normas deben ser elaboradas de manera grupal, en donde todos puedan

A.2.El Estilo De Liderazgo Debe:

- Ser democrático y participativo, evitando el verticalismo, el autoritarismo o la permisividad. Es importante que el líder sea democrático y participativo pues así los miembros de la institución van a trabajar en un ambiente en el cual se sientan cómodos y satisfechos.

- Desarrollar una visión compartida. Se sugiere que todos los miembros puedan compartir sus visiones y logren mirar todos a la misma dirección y objetivos.

- Orientar a los actores al logro de metas. Se debe brindar orientación para el establecimiento de metas y todos se involucren en ellos.

- Fomentar el trabajo en equipo, ya que así se lograrán obtener mejores resultados en su trabajo.

- Promover la capacitación profesional y el crecimiento personal en todos los actores de la Institución educativa.

B. Relaciones Interpersonales

Se debe fomentar un estilo de convivencia democrática en un marco de respeto a los derechos humanos y cumplimiento de deberes y responsabilidades.

- Se debe generar mecanismos de estímulo y refuerzo con todos los miembros. Es importante brindar reforzadores que incentiven a trabajar arduamente.

- Es importante promover el respeto, así como la valoración por las diferencias, evitando la discriminación. Se debe respetar los puntos de vista aceptando que no todos pensamos iguales.

- Poner énfasis en la cooperación y trabajo en equipo, ya que trabajando en equipo se logran mejores resultados.

- Debemos promover espacios de recreación y de fortalecimiento de la integración. De esa manera se logrará una convivencia adecuada y se lograrán lazos interpersonales buenos.

Estas orientaciones son muy adecuadas e interesantes ya que si las ponemos en práctica podremos lograr obtener un clima laboral adecuado dentro de una institución educativa, en la cual lograremos obtener éxito en las metas u objetivos establecidos.

III. HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis General

El nivel del clima laboral de la Institución Educativa "San Francisco de Asís" la primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

3.2.Hipótesis específicas

El nivel del clima laboral en el factor realización personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

El nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es favorable.

El Nivel del clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

El Nivel del clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es favorable.

El Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es bajo.

IV. METODOLOGIA

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 fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p.116).

4.2. Población y Muestra:

La población está conformada por el personal que labora en la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura, siendo un total de 25 personas.

La muestra está conformada por 25 como lo son el Personal administrativo, el personal de servicio, Personal directivo y asimismo el personal docente.

4.3. Definición y operacionalización de clima laboral:

a). Definición conceptual de clima laboral: Sonia Palma, indica que el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea (Sonia Palma 2004).

b). Definición Operacional: El clima laboral se mide a través de los factores de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

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.Técnica e instrumento:

a). Técnica: Aplicación de encuesta, la encuesta fue “el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática según el diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendia y otros, 1998, p120). De este modo puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetivos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

b). Instrumento: Cuestionario escala clima laboral – Sonia Palma Carrillo. CL- SPL.

Ficha Técnica

Escala Clima Laboral

Nombre : Clima laboral CL-SPL

Autora : Sonia palma

Forma de aplicación : Individual/colectivo.

Duración : 15 a 30 min.

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

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

Factores de estudio: Realización personal involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales.

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 que fui tiro. 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 con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Comprende los ítems N° (2,7,12,22,27,32,37,42,47).

Factor III: Supervisión

Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en 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° (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48).

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 clientes de la misma. Comprende los ítems N° (4,9,14,19,24,29,34,39,44,49).

Factor V: Condiciones Laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesario para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Comprende los ítems N°(5,10,15,20,25,30,35,40,45,50).

Confiabilidad y validez

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

4.5. Plan De Análisis

El procesamiento de los datos se realizará utilizando el programa informático Microsoftexcel2010. Para el análisis de los datos se utilizará 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 “SAN FRANCISCO DE ASÍS” LA PRIMAVERA- CASTILLA-PIURA-2018.

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es el nivel del clima laboral del personal de la IE “San Francisco De Asís” Castilla– 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 de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera –Castilla- Piura-2017. OBJETIVOS ESPECIFICOS -Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Realización Personal, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017. -Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral, del personal de la I.E “San	HIPOTESIS GEBERAL El nivel del clima laboral en el personal de la Institución Educativa “San Francisco de Asís” la primavera –Castilla- Piura-2017 es medio. HIPOTESIS ESPECIFICAS - El Nivel del clima laboral en el factor Realización Personal en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es medio. -El nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera – Castilla- Piura-2017 es favorable.	DISEÑO: No experimental descriptivo de corte transversal. POBLACION La población está conformada por el personal que labora en la I.E “San Francisco de Asís” La primavera – Castilla- Piura. MUESTRA Muestra de 25	TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario Ficha técnica Escala Clima laboral. (Sonia Palma).

			<p>Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.</p> <p>-Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.</p> <p>-Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera – Castilla- Piura-2017.</p> <p>-Determinar el Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.</p>	<p>-El Nivel del clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 medio.</p> <p>-El Nivel del clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es favorable.</p> <p>-El Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es bajo.</p>	<p>los cuales son:</p> <p>-Personal administrativo</p> <p>-Personal de servicio</p> <p>-Personal directivo</p> <p>-Personal docente.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

4.7. Principios Éticos.

Se brindó la protección a las personas, respetando su dignidad e identidad humana, siendo totalmente confidenciales con la información que emitieron cada uno de los trabajadores en el test aplicado, además, cabe mencionar que la investigación se realizó con la finalidad de beneficencia, mas no maleficencia, ya que no se causaron daños, sino por el contrario, se maximizaron los beneficios para la población de la institución educativa tanto personal como global, teniendo en cuenta también el principio ético de la justicia se trabajó siempre ejerciendo un juicio razonable, tomando ciertas precauciones y sobre todo se brindó un trato equitativo a todos los trabajadores, en cuanto a la integridad científica se ejerció con cautela y total cuidado las actividades realizadas, manteniendo la integridad científica dentro de la investigación, finalmente se tuvo en cuenta el principio del consentimiento informado y expreso que se manifestó presentando una solicitud a la directora de la institución educativa, en donde me brindaron el permiso para así poder realizar mi investigación y obtener la información requerida, asimismo se obtuvo toda la disponibilidad de los trabajadores los cuales estuvieron totalmente dispuestos a colaborar en la investigación.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

TABLA I

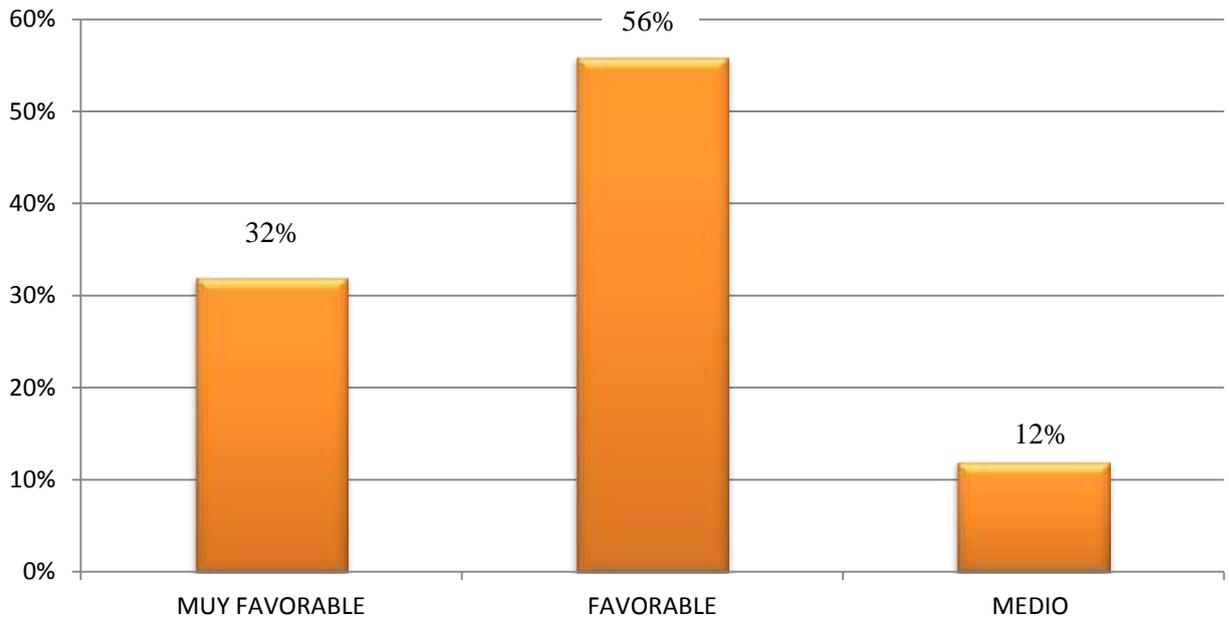
Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera
–Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	08	32%
Favorable	14	56%
Media	03	12%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 1

Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” la primavera
–Castilla- Piura-2017.



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

Tabla I, figura 1, respecto al nivel del clima laboral en la I.E “San Francisco de Asís”, se obtiene un 32% muy favorable, un 56% favorable y un 12% medio, por lo cual se infiere que existe un nivel muy favorable en el clima laboral de dicha institución.

TABLA II

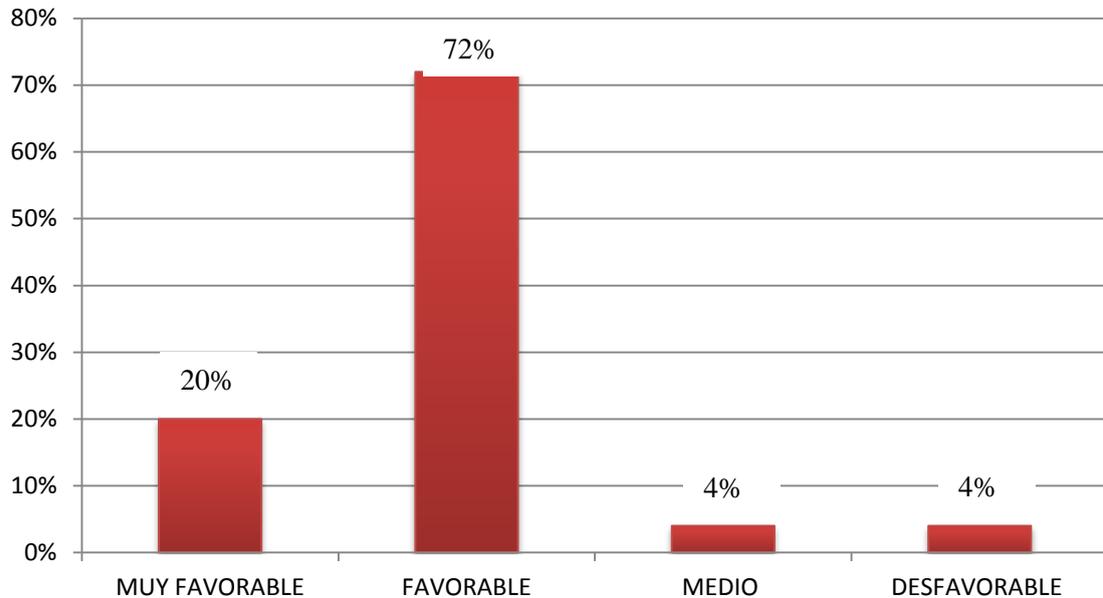
Nivel del clima laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E
“San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	05	20
Favorable	18	72
Media	01	4
Desfavorable	01	4
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 2

. Nivel del clima laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo.

Tabla II, figura 2, respecto al Factor Realización personal, se obtiene un 20% muy favorable, un 72% favorable, un 04% medio y un 04% desfavorable por lo cual se infiere que existe un nivel favorable en el factor realización personal del clima laboral.

TABLA III

Nivel del clima laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del personal de la I.E

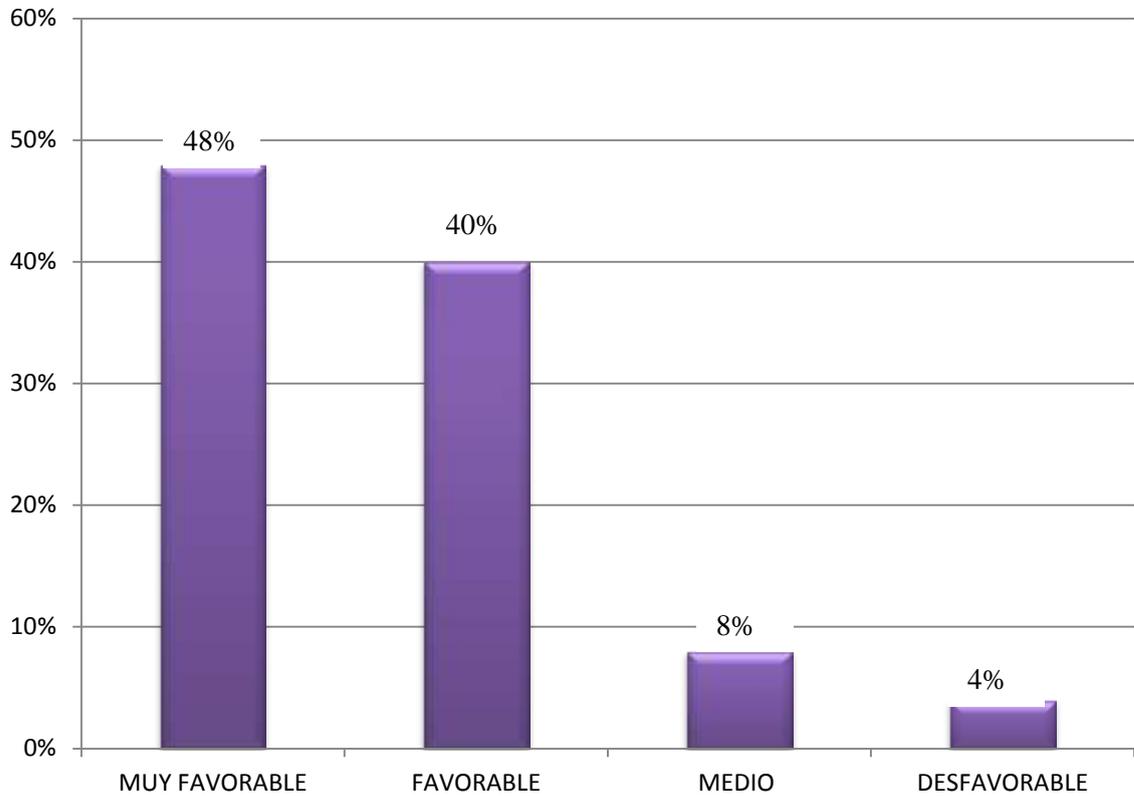
“San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	12	48
Favorable	10	40
Media	2	8
Desfavorable	1	4
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 3

Nivel del clima laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.



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

Tabla III, figura 3, respecto al Factor involucramiento laboral, se obtiene un 48% muy favorable, un 40% favorable, un 08% medio y un 04% desfavorable, por lo cual se infiere que existe un nivel muy favorable en el factor involucramiento laboral del clima laboral.

TABLA IV

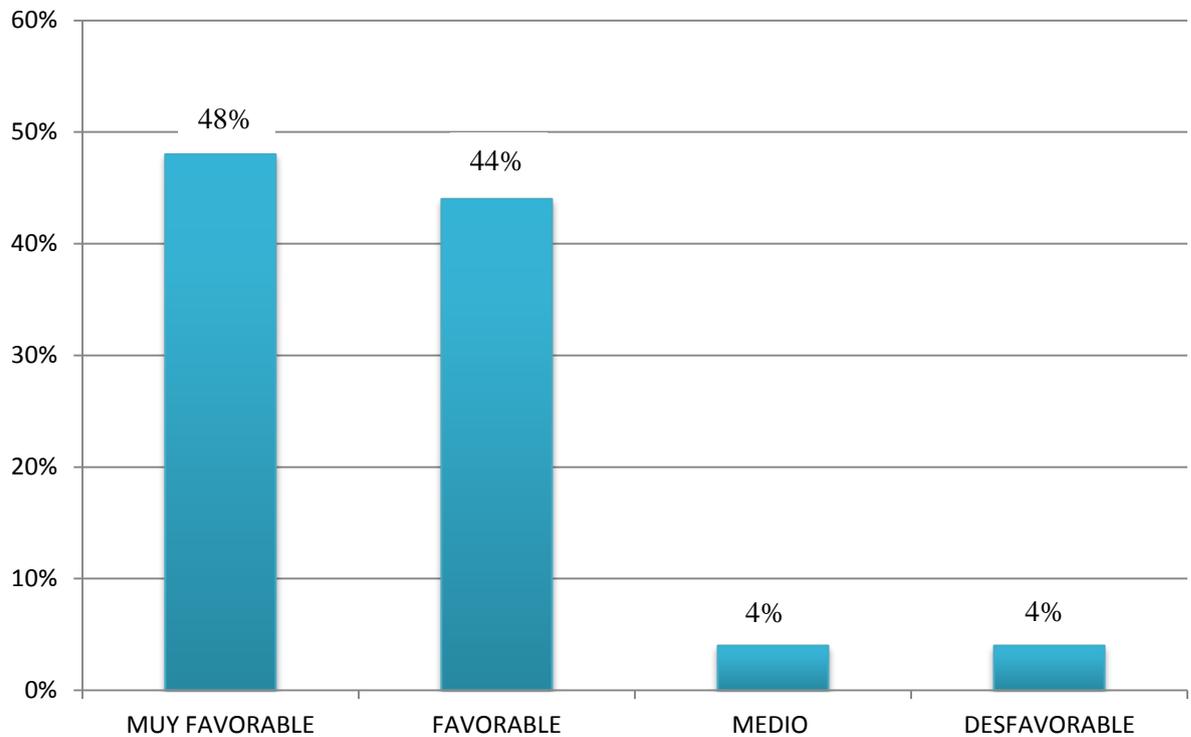
Nivel del clima laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	12	48
Favorable	11	44
Media	01	04
Desfavorable	01	04
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 4

Nivel del clima laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.



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

Tabla IV, Figura 4, Respecto al Factor Supervisión, se obtiene un 48% muy favorable, un 44% favorable, un 04% medio y un 04% desfavorable por lo cual se infiere que existe un nivel muy favorable en el factor supervisión del clima laboral.

TABLA V

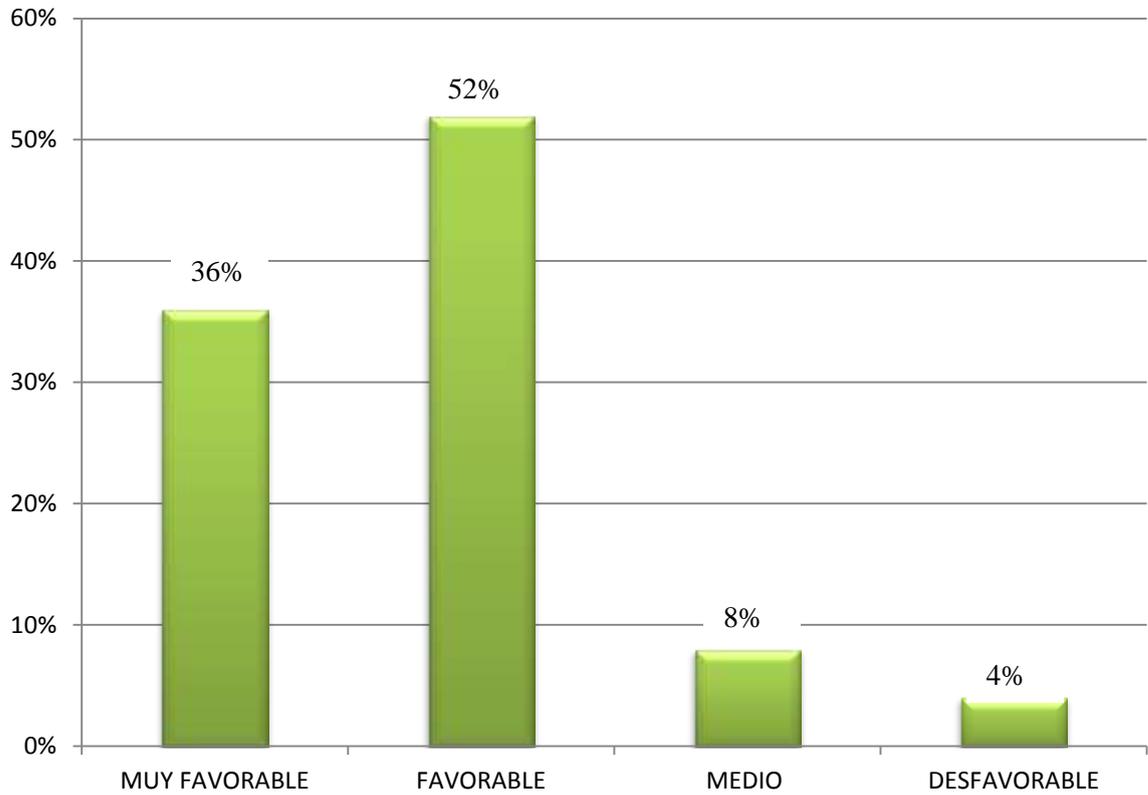
Nivel del clima laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	09	36
Favorable	13	52
Media	02	08
Desfavorable	01	04
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 5

Nivel del clima laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.



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

Tabla V, figura 5, respecto al Factor comunicación, se obtiene un 36% muy favorable, un 52% favorable, un 08% medio, y un 4% desfavorable por lo cual se infiere que existe un nivel favorable en el factor comunicación del clima laboral.

TABLA VI

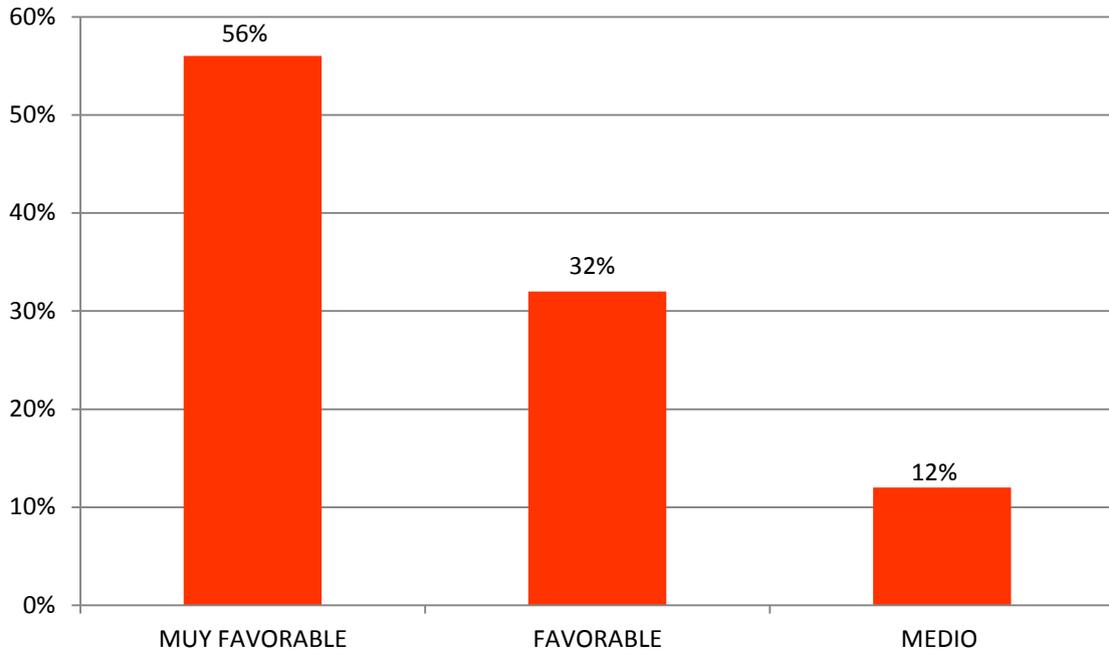
Nivel del clima laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E
“San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	14	56
Favorable	08	32
Media	03	12
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	25	100%

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

FIGURA 6

Nivel del clima laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017.



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

Tabla VI, Figura 6, respecto al Factor condiciones laborales, se obtiene un 56% muy favorable, un 32% favorable y un 12% medio, por lo cual se infiere que existe un nivel muy favorable en el factor condiciones laborales del clima laboral.

5.2. ANALISIS DE RESULTADOS

El nivel del clima laboral en el personal de la I.E "San Francisco De Asís, La Primavera- Castilla-Piura, 2017, se ha ubicado en una categoría favorable, lo cual infiere que las oportunidades de progresar, desarrollo personal, capacitación y el compromiso con el éxito de la institución se dan de manera adecuada, lo cual les permite cumplir sus objetivos y responsabilidades de la mejor manera. Así mismo se puede apreciar que existe cierta colaboración entre el personal, y son remunerados de acuerdo a su desempeño y logros.

Para lo que refiere Adra Valles (2008), en su estudio sobre el clima laboral en organizaciones, menciona. “El clima laboral está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, por la opinión que los trabajadores tienen de la organización a la que pertenecen”. Lo cual guarda cierta relación con los resultados obtenidos de una categoría favorable en la I.E “San Francisco De Asís. La primavera, Castilla-Piura-2017.

Referente al factor Realización personal, según la aplicación que se les aplico a los trabajadores de la I.E San Francisco de Asís, se obtiene un puntaje de 72%, ubicándolo así en una categoría favorable, lo cual indica que en dicha institución si existen oportunidades de progresar, además que el jefe se interesa por el éxito de sus empleados, se participa en definir los objetos y acciones para lograrlo, se valora los altos niveles de desempeño, se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras y se reconocen los logros en el trabajo, lo cual es muy agradable. Así, como definen Gómez, Incio, O'Donnell (2004) se adecuan las cualidades de la persona con características del trabajo, así como la percepción que el individuo tiene de como el trabajo es un medio adecuado para su desarrollo.

En el factor Involucramiento laboral, se obtuvo un porcentaje de 48% ubicándolo en una categoría muy favorable, lo cual nos indica que se ven comprometidos con el éxito de la I.E, asimismo cada trabajador asegura sus niveles de logros en su trabajo, aquí cada uno de los trabajadores se considera un factor clave para lograr el éxito en conjunto, existe una clara definición de su misión, visión y valores de dicha institución, en conclusión la I.E es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral. Para lo cual Sum Mazariegos (2015), define “Involucramiento es un proceso participativo para los trabajadores, para así aumentar su compromiso con los objetivos de la organización a la que pertenecen”.

La lógica que subyace es que al tomar en cuenta al personal en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autonomía y del control en sus acciones laborales.

En el factor Supervisión, obtenemos como resultados un porcentaje de 48% Muy favorable, lo cual nos indica que el director de la I, E brinda apoyo para superar los obstáculos que se pueden presentar, se trabaja también en la mejora de métodos de trabajo, las responsabilidades de cada trabajador están claramente definidas y asimismo existe un trato justo en la institución. Haciendo énfasis como denota en su tesis Salazar Ortiz (2007), “Supervisión hace referencia a la forma, condición, cualidades y carácter, también a la capacidad que posee y desarrolla un individuo y que pueda aplicar en función de ejercer influencia positiva, en un grupo de personas, con el fin de lograr que dicho grupo pueda desarrollar sus labores de manera satisfactoria en cuanto al logro de metas comunes”.

En el factor Comunicación, se obtiene un porcentaje de 52% ubicándose en un nivel favorable es por ello que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, en cada salón de clase la información fluye adecuadamente, en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa, lo cual es muy satisfactorio para todos los trabajadores de dicha I.E.

Como hace referencia en su tesis León Fandiño (2013), “La comunicación es otro de los factores ineludible, en la cual su efectividad permite lograr cordialidad entre los miembros de la empresa, organización o institución, permitiendo alcanzar satisfacción laboral en cada uno de los individuos dando como resultado productividad para lograr la ejecución de proyectos”.

En el factor Condiciones laborales, se obtiene un porcentaje de 56% muy favorable, estos resultados nos indican que los compañeros de trabajo cooperan entre sí, los objetos de trabajo son retadores, el grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado, se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo con lo mejor que se puede y existe buena administración de los recursos. Como menciona en su investigación Julia (2000), “Las condiciones laborales son los elementos que determinan la situación que vive un trabajador, comúnmente se admite que forma parte de ella la duración del trabajo, el contenido, la organización, los servicios sociales y por último la remuneración”.

5.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

SE ACEPTA:

El nivel del clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “San Francisco De Asís. La primavera, Castilla-Piura-2017 es favorable.

SE RECHAZA:

El nivel del clima laboral de la Institución Educativa "San Francisco de Asís" la primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

El nivel del clima laboral en el factor realización personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

El nivel del clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es favorable.

El Nivel del clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es medio.

El Nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla- Piura-2017 es bajo.

VI.CONCLUSIONES

- El nivel del clima laboral del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es favorable.
- El nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es favorable.
- El nivel del clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es muy favorable.
- El nivel del clima laboral en el factor supervisión del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es muy favorable.
- El nivel del clima laboral en el factor comunicación del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es favorable.
- El nivel del clima laboral en el factor condiciones laborales del personal de la I.E “San Francisco de Asís” La primavera –Castilla, Piura-2017, es muy favorable.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES

Diseñar y elaborar programas de capacitaciones, así como reuniones constantes en el personal de la institución educativa, escuchando y proponiendo ideas en las cuales todos sean partícipes para mantener e incrementar la efectividad en sus estilos de comunicación.

Fortalecer eficazmente el nivel de autorrealización de cada trabajador de la institución, planteando retos y oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Fomentar progresivamente el trabajo en equipo en donde todos los trabajadores cooperen entre sí, involucrándose eficazmente en sus labores diarias, asimismo mantener las habilidades de liderazgo que permitan una eficiente supervisión.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adra, V. (2008). Estudio del clima laboral en organizaciones. México.
- Antonio, G. (2007). Definiciones del clima laboral. Buenos Aires, Argentina.
- Aron, A. y Milicic, N. (1999). Climas sociales tóxicos y climas sociales nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar. *Revista Psykhe*, 2 (9), 117-123.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la educación. Piura, Perú.
- Alles, M. (2008). Comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Arias, F. y Tejada, J. (2004). Administración de calidad: prácticas organizacionales percibidas y compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23, 59-70.
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Méjico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Edel, N. García, S. y Gúzman, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional, una investigación. Volumen II*. Registro en la biblioteca nacional de España número (08), 9869.
- Fernández, E. (1994). *Factores del clima de trabajo y de estudio del Instituto Tecnológico de Durango que intervienen en su desarrollo*. Reporte de investigación del instituto tecnológico de Durango. México.
- Flores, V. (2002). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de tiempo parcial de una institución de educación superior*. Tesis de maestría, Universidad de las Américas de Puebla. México.
- Fernández, E. (2005). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Tesis de la universidad autónoma de México.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

García, S. y Pineda, W. (2003). *Análisis del clima organizacional de la dirección de adquisiciones y proveeduría e Inventarios, dirección general de obras, dirección general de contabilidad y dirección general de control de patrimonio universitario*. Tesis de licenciatura. Universidad de las Américas. México.

Gonzales, G. (2004). *Evaluación del clima escolar como factor de calidad*. Madrid: La Muralla.

Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento organizacional*. (1a ed.). México: McGraw Hill.

Idalberto, H. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5ª Ed. Hill Interamericana. Bogotá.

Julia, T. (2000). *Condiciones Laborales*. México.

Kottkamp, T. (1991). Vinculación de la perspectiva psicológica y emocional del clima laboral. Vol. 02, Núm. (39), Pp. 40 – 52.

León, F. (2013). *Importancia de la comunicación asertiva en una I.E.* Tesis de Licenciatura. Buenos Aires, Argentina.

- López, G. (2002). *Cultura y clima organizacional escolar*. Estudio de validez e influencia en el desempeño organizacional escolar. Tesis doctoral. Universidad Complutense. Madrid - España.
- 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 [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1 a ed.). México: Editorial Mc GrawHILL.
- Martínez, L. (2006). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.monografias.com> › ... › Recursos Humanos.
- Maslow, A. (1970). *Teoría sobre la motivación humana*. Recuperado de: http://www.es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow.
- Méndez, C y Alvares, C. (2006). *Clima Organizacional En Colombia. El Imcoc: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Centro editorial universitario del Rosario.

- Mejía, A. y Arzola, M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*. Vol. 10, Núm. (38), Pp. 55 – 61.
- Morales, R y Guzmán, G. (2010). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*. México.
- Newstrom, J. (2006). *Comportamiento humano en el trabajo* (Décima ed.). Mc. Graw hill.
- Ojeda, G. (2011). *Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral*. México.
- Ortiz, M. y Tochimani, X. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de conservación de la Universidad de las Américas Puebla*. Tesis de licenciatura. Universidad de las Américas Puebla. México.
- Oscoco, O y Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas*. Tesis de licenciatura. Universidad de Pachucha – Andahuaylas.
- Onetto, C. (2003). *Investigación de las relaciones humanas y el ambiente dentro de la escuela*. México.

- Pari, R. (2008). *Clima laboral y desempeño docente*. Tesis de Maestría, universidad nacional de educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Pérez, M. (2006). *Clima organizacional y gerencia: 111 Inductores del cambio organizacional*. Investigación y Postgrado, 21(2).
- Peña, V. (2005). *Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional en unidades académicas de la Universidad de Colima*. Tesis de maestría. Universidad de Colima. México.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Ramos, M. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje: Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/handle/10594/1539?mode=full>*.
- Reyes Ch. 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 [versión Reader], http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/745/Katherine_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Quizpe, E, (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*, Tesis para optar el Título profesional de licenciado en administración de empresas. Andahuaylas – Perú.

Rodríguez A. (2011). *Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño. Organización estatal chilena: Recuperado de: file:///C:/Users/PC01/Downloads/DialnetClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempeño-3899629%20(1).pdf*. Chile.

Rodríguez, M. y Ruiz, P. (2006). Diagnóstico de clima organizacional en las escuelas secundarias “experimentales” y propuestas de mejora. *Procesos Psicológicos y Sociales, Vol. 2, Núm.(1), Pp.29-45*.

Robbins, S. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica.

Rodríguez, N. (2004). *El Clima Escolar*. Revista digital "Investigación y educación", 3(7), 1-12.

San Fabián Maroto, J. (2006). La coordinación docente: condiciones organizativas y compromiso profesional. *Revista cuatrimestral del concejo escolar del estado*.

- Salazar, O. (2007). Importancia de la supervisión en una organización. Tesis de licenciatura. Universidad de Colima, México.
- J. (2002). El rol de la gerencia en los procesos de cambio. *Revista de Economía, 14, 193-206.*
- Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones universidad San Ignacio de Loyola.
- Salluca, S. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Tesis de maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima - Perú.
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción, una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Fondo editorial de la universidad nacional mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Schein, S. (1985). Estudio de clima escolar. México.
- Somayor, F. (2012). *Relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua*. Tesis para optar el grado de licenciatura. Moquegua - Perú.

- Sum, M. (2015). *Involucramiento Laboral en organizaciones*. Lima – Perú.
- Toro, F. (2003). Incidencia del clima organizacional sobre el apoyo organizacional percibido. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 22, 77-83.
- Triveño, A. (2010). *Estudio de la evaluación de calidad de educación*. Lima – Perú.
- Valle, T. (1995). *Investigación del clima laboral y satisfacción laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad de Pachucha – Andahuaylas.
- Vargas, V. (2015). *La satisfacción laboral en el clima laboral*. Tesis para obtener el grado de bachiller. Lambayeque – Perú.
- Vásquez, A (2017). *El clima organizacional de una I.E privada de Piura*. Tesis para obtener el grado de licenciatura. Piura – Perú.
- Vega, D. Arévalo, A. Sandoval A. J. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista diversitas – Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349.

Villavicencio, C. (2015). *El clima laboral y el desempeño laboral*. Tesis para optar el grado de magister. México.

Villareal, H. Pérez, L. y Ibarra, R. (2007). *Diagnóstico del clima institucional en los campus de la universidad autónoma del Estado de Hidalgo*. México.

Woolfolk, A. (1996). *Psicología educativa*. Prentice-Hall Hispanoamericana SA, pág. 330. México.

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 período 2016*. Tesis de grado para optar al título de: Máster en gerencia empresarial [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zelada, J. (2015). *Clima laboral y el desempeño*. Tesis para optar el grado de bachiller. Pontificia universidad nacional de Piura. Piura – Perú.

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 (x) solo una alternativa, la que mejor refleja su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas no hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca: 1

Poco : 2

Regular o Algo : 3

Mucho : 4

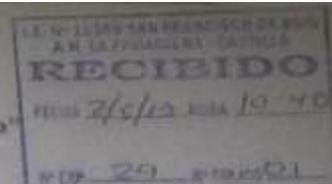
Todo o siempre : 5

1...Existen oportunidades de progresar en su 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 si	
6...El jefe se interesa por el éxito de los 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 televisión	
20...El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	
21...Los supervisores expresan reconocimientos por sus logros	
22...En la oficina, se hacen las cosas mejor 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 actividades diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	
28...Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de sus actividades	
29...En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	
30...Existe buena administración de los recursos	

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

SOLICITUD PRESENTADA A LA I.E "SAN FRANCISCO DE ASIS"



"Año del buen servicio al ciudadano"

SOLICITA: Permiso para poder desarrollar Proyecto de Investigación en I.E. "San Francisco De Asis".

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN FRANCISCO DE ASIS"
PRIMAVERA - CASTILLA - PIURA.

LISBETT GUERRERO CÓRDOVA, peruana, soltera, de 20 años de edad, identificada con DNI N° 76748787, domiciliada en la Mz. A Lote J, La Primavera Distrito de Castilla - Piura, alumna del octavo ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote; ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo requisito necesario para poder egresar de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote - Piura realizar mi Proyecto de Investigación (Tesis) en una Institución Educativa Nacional que se encuentre ubicado en un Asentamiento Humano; por tal motivo acudo a su prestigiosa I. E. para solicitar se me faculte realizar dicho Proyecto de Investigación. Conocedora de su apoyo incondicional a la juventud estudiosa, espero su favorable respuesta.

POR LO EXPUESTO:

A Ud. Ruego acceda a mi pedido por ser de justicia.

Piura, 01 de Mayo del 2017.


Lisbett Guerrero Córdova
DNI N° 76748787