



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E
“JORGE BASADRE” – PACAIPAMPA, PROVINCIA DE
AYABACA -PIURA 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Bach. NOHELY GALITH ROJAS CHUMACERO

ASESOR:

Mgr. 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 en primer lugar a Dios por todas las bendiciones y la fortaleza de seguir adelante cada día y sobre todo a guiarme por el camino del bien.

A mis padres por su comprensión y su cariño y sobre todo por el apoyo moral y económico que siempre estuvieron pendientes; a mis hermanos por su motivación de seguir adelante y que siempre son el motivo de seguir luchando.

A todos mis maestros de la facultad, quienes ayudaron a mi formación profesional y personal.

A mi asesor, quien siempre tiene una respuesta positiva y me impulso a llevar a cabo este proyecto.

DEDICATORIA

A mis papas quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo, y sabiendo que jamás existirá una forma de agradecer en esta vida de lucha y superación constante, deseo expresarles que mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos. Los quiero mucho.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Esta investigación es de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, con un diseño de estudio no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 trabajadores de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Conformada por personal directivo, personal administrativo, personal docente y personal de servicios. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, teniendo en cuenta los criterios de validez y confiabilidad, además para el análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, y el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2007. Los resultados obtenidos, están representados a través de tablas y figuras, obteniéndose como resultado general, que el clima laboral en el personal de la Institución Educativa; en el que se evidencia que un 65% se encuentra en una categoría Favorable lo cual se infiere que las oportunidades de progresar, desarrollo personal, capacitación, 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.

Palabras claves: Clima Laboral, Aduldez

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the Level of Work Climate in the Staff of the I.E "Jorge Basadre" - Pacaipampa, Ayabaca District - Piura 2017. This research is of quantitative type at the descriptive level, with a design of non-experimental experimental study. Cross. The sample consisted of 31 workers of the I.E "JORGE BASADRE" - Pacaipampa, District of Ayabaca - Piura 2017 made up of management personnel, administrative staff, teaching staff and service personnel. The data collection instrument was the Sonia Palma Carrillo CL-SPC, work climate scale questionnaire, taking into account the validity and reliability criteria, in addition to the analysis of the data, the techniques of descriptive statistical analysis were used, and the processing of the information was done using the Microsoft Office Excel 2007 computer program. The results obtained are represented by tables and graphs, obtaining as a general result, that the work environment in the staff of the Educational Institution; in which it is evident that 65% is in a Favorable category, which implies that the opportunities for progress, personal development, training, commitment to the success of the Institution are given adequately, which allows them to fulfill their objectives and responsibilities in the best way.

Keywords: Work Climate, adulthood.

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
III. HIPÓTESIS	52
IV. METODOLOGÍA.....	53
4.1. Diseño de la investigación	53
4.2. Población y muestra	53
4.3. Definición y Operacionalización de la variable	54
4.4. Técnica e instrumentos.....	55
4.5. Plan de análisis.....	57
4.6. Matriz de consistencia.....	58
4.7. Principios éticos	60
V. RESULTADOS	61
5.1. Resultados	61
5.2. Análisis de resultados.....	67
VI. CONCLUSIONES	72
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	73

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	79

INDICE DE TABLAS

TABLA I : Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca –Piura 2017.....	61
TABLA II: Nivel de clima laboral en el factor de realización personal en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca -Piura 2017.....	62
TABLA III: Nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca -Piura 2017.....	63
TABLA IV: Nivel de clima laboral en el factor supervisión en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca - Piura 2017.....	64
TABLA V: Nivel de clima laboral en el factor comunicación, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca - Piura 2017.....	65
TABLA VI : Nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales, del personal de la I.E “Jorge Basadre ” – Pacaipampa , Provincia de Ayabaca –Piura 2017.....	66

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 01: Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca –Piura 2017.....	61
FIGURA 02: Nivel de clima laboral en el factor realización personal en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca -Piura 2017.....	62
FIGURA 03: Nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca -Piura 2017.....	63
FIGURA 04: Nivel de clima laboral en el factor supervisión, en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca - Piura 2017.....	64
FIGURA 05: Nivel de clima laboral en el factor comunicación en el personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia de Ayabaca - Piura 2017.....	65
FIGURA 06: Nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales en el personal de la I.E “Jorge Basadre ” – Pacaipampa , Provincia de Ayabaca -Piura 2017.....	66

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación está basada en competencias que conllevan a una constante y óptima preparación por parte de los docentes, quienes se encuentran en la búsqueda constante de modelos y alternativas de aprendizaje que puedan desarrollar para ello cada Institución crea su propia cultura y su propio clima laboral que se ve reflejado en los valores del sistema Educativo. Así mismo la labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de docentes que se encuentran preparándose contantemente y que unen sus habilidades para lograr que el alumno pueda adquirir el aprendizaje adecuado y prepararlos a enfrentar las competencias que se presentaran durante a lo largo de su vida, es por ellos que el clima laboral es un factor importante en el desarrollo de una organización.

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

laboral del personal le permitirá desarrollar otras dimensiones como una buena comunicación, las condiciones laborales serán óptimas, la motivación les conllevará a la realización personal y profesional.

Por lo tanto, para Rodríguez L. (2013) dice que “el clima laboral es la opinión personal que forman los trabajadores de la dirección de una empresa, basada en la percepción de cada uno y que incide directamente en el desempeño de ambos”.

Palma S. (2004) manifiesta que “el clima laboral es la percepción que está determinada por los vínculos que tiene el trabajador y las actividades que realiza respecto al ambiente donde trabaja y que permite hacer un diagnóstico y posteriormente corrige el correcto funcionamiento de procesos organizacionales con la finalidad de optimizarlos y fortalecerlos”.

Se conoce que el clima laboral educativo está compuesto de factores psicosociales, política externa e interna a nivel de gestión pedagógica y administrativa, que funcionalmente genere un estilo de comportamiento grupal y/o personal al interior de la institución educativa que se proyecte hacia el contexto local y con esto se espera que las instituciones educativas sean eficientes con el servicio que brindan con la finalidad de poder lograr una enseñanza aprendizaje de mejor calidad.

Desde hace más de 30 años el ranking del Perú Top 10.000 señala a las empresas más rentables del Perú. Algunas empresas han logrado ubicarse en

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

En nuestra localidad, más aun en nuestra serranía Piurana, como es, la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura, en donde se pueden evidenciar algunas situaciones de conflictos internos que pueden ser entre docentes, con los directivos o docentes con los alumnos, así también docentes con padres de familia generando malas relaciones interpersonales y por ende teniendo un inadecuado clima laboral que interfiere en la satisfacción laboral y la calidad educativa, no sea la óptima para el educando.

En esta investigación se brindará información descriptiva sobre clima laboral siendo un tema de vital importancia en el ámbito de la psicología para las organizaciones institucionales que buscan mejorar un ambiente en la institución que conllevara a la mejora de la calidad en la educación con el fin

de obtener instituciones educativas eficaces, con mejores docentes que trabajen con profesionalismo a fin de lograr el desarrollo de nuestro país y mejores estudiantes.

Debido a la situación descrita anteriormente es de gran interés realizar esta investigación donde se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017?, el cual tiene como objetivo principal:

Determinar el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017”. Siendo sus objetivos específicos los siguientes:

- ✓ Determinar el nivel de clima laboral en el factor Realización Personal en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017.

- ✓ Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Factor de Involucramiento Laboral de la Institución educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017.

- ✓ Determinar el nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017.

- ✓ Determinar el nivel de clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017.

- ✓ Determinar el clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, provincia de Ayabaca – Piura 2017.

Así mismo, la presente investigación es sumamente relevante considerando que se trata de la realidad educativa en la que tiene como finalidad describir las dimensiones del clima laboral y así puedan identificar la problemática obtenida y de acuerdo a ello puedan buscar modelos y diseños estratégicos de acuerdo a la realidad y la cultura educativa y que se pueda obtener una mejora para la satisfacción laboral y para la comunidad educativa en general.

El presente estudio está dirigido a la comunidad educativa en general y también al área de psicología que servirá como guía para que puedan conocer las dinámicas de las instituciones y se generen planes que ayuden al mejoramiento de este, aplicando modelos psicopedagógicos y psicológicos.

Así mismo esta investigación es de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, con un diseño de estudio no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 trabajadores de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, teniendo en cuenta los criterios de validez y confiabilidad, además para el

análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, y el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2010. Por lo tanto, se obtuvieron los siguientes resultados: el clima laboral en el personal de la Institución Educativa, es favorable con 65%, en el factor realización personal, el clima laboral es favorable con un 52%, en el factor involucramiento laboral, el clima laboral es favorable con el 81%, en el factor supervisión el clima laboral es favorable con un 64%, en el factor comunicación el clima laboral es favorable con un 58%, en el factor condiciones laborales el clima laboral es favorable con 55%.

Dicha investigación se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo I presentamos la introducción en la que se encuentra el planteamiento del problema de investigación, la caracterización y la formulación del problema, seguido por los objetivos y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se esboza el marco teórico, haciendo el recuento de los estudios empíricos relacionados a la investigación, así como los elementos teóricos conceptuales que enmarcan y guían el desarrollo de la investigación y la hipótesis formulada.

En el capítulo III, se plantean las hipótesis de la investigación tanto general como específica.

En el capítulo IV, se diseña la metodología de la investigación, determinando el tipo, nivel, diseño de la investigación, delimitación de la población y muestra: variables, planteamiento de la hipótesis y la operacionalización de las variables, así como, la descripción e interpretación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo V, se presentan los resultados y el análisis de la investigación. Así mismo en el capítulo VI, se encuentran las conclusiones.

Finalmente se concluye con los aspectos complementarios, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes.

a) Antecedentes internacionales.

Contreras D. & Jiménez L. (2016), realizaron una investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en el colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos de intervención”. El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca, Bogotá; y con base en ello, plantear algunos alineamientos para su intervención. Se desarrolló un estudio descriptivo, y los instrumentos utilizados fueron: El Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima Organizacional (ECO), respectivamente. La muestra fueron los directivos y estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del colegio. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del colegio es media, reflejando poca cohesión en las políticas de trabajo, lo que genera cierto descontento e inconformidad en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

Mafla J. (2015) realizó la investigación “Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015”. Esta investigación tiene como objetivos fundamentales identificar la existencia del Burnout, conocer el nivel de clima laboral, determinar la correlación existente entre estas dos variables. Los sujetos que fueron parte del presente estudio son educadores que laboran en la Unidad Educativa” Abelardo Flores” de la parroquia Conocoto de la ciudad de Quito. Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo analítico transversal y correlacional. La población de estudio está constituida por 30 docentes. Encontrando como resultado final que más de las tres cuartas partes de los docentes investigados tienen de una a tres dimensiones quemadas, solamente una tercera parte no tiene dimensiones quemadas en lo que representa al estudio de Bournout, en cuanto al nivel de clima laboral los docentes tienen un nivel aceptable en sus cinco dimensiones. Las hipótesis planteadas al inicio del presente estudio se anulan encontrando que la presencia de Burnout no tiene relación alguna con el nivel de clima laboral en la Unidad Educativa.

Morales E. (2015) presentó la investigación "Medición de clima organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango". Este trabajo tiene como objetivo identificar las percepciones de los docentes respecto del clima organizacional en el Colegio Cambridge de Huehuetenango, Guatemala. La población utilizada para la investigación, estuvo conformada específicamente por los colaboradores del área docente del

colegio Cambridge de Huehuetenango con un total de 34 empleados, los cuales 17 son de género femenino y 17 de género masculino, comprendidos entre las edades de 18 a 39 años. De acuerdo a los resultados obtenidos se logró determinar que el clima organizacional se encuentra en un nivel aceptable, ya que los colaboradores afirman estar de acuerdo con el ambiente que se respira en la institución; concluyendo se puede identificar que los docentes del Colegio Cambridge de Huehuetenango perciben el clima organizacional en un nivel alto, ya que a raíz de esta investigación se obtuvo un puntaje de 160.74, según el instrumento aplicado (EDCO), lo cual demuestra que los empleados se encuentran satisfechos con el clima de la empresa.

b) Antecedentes Nacionales.

Montoya Y. (2015) realizó la investigación titulada “Inteligencia emocional y Clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. Se utilizó una muestra de 93 trabajadores de ambos sexos. Los participantes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma CL-SPC (2004). El análisis estadístico reveló que el nivel de clima laboral es

Favorable, y no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, no hay relación entre sus dimensiones a excepción del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la que existe una relación débil según los resultados estadísticos.

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

de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Guzmán B. (2015) presentó un estudio titulado “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”. Este estudio ha sido realizado con la finalidad de probar que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. El diseño es descriptivo correlacional y la muestra elegida es de 58 docentes de los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. Los instrumentos utilizados son: Cuestionario sobre el clima organizacional, conformado por 40 indicadores y el cuestionario sobre el desempeño docente conformado por 28 indicadores. En los resultados encontramos que: el nivel promedio de Clima organizacional que poseen los docentes de las I.S.T.P. Indroamérica (30,65) y Florencia de Mora (24,26), es Bajo. Existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente del I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, obteniéndose $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$ y $p - \text{valúe} = 0,916 > 0.01$. (Tabla 22). Estos resultados indican que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima organizacional, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

c) Antecedentes locales

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

Albañil A. (2015) presentó la investigación “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”. En esta investigación se plantea como objetivo describir el clima de trabajo que se vive en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. La presente investigación es de tipo cuantitativo y diseño de corte transversal descriptivo. El estudio está basado en el criterio de fiabilidad y validez del instrumento a partir de la

aplicación de un cuestionario. Se ha tomado el conjunto total de docentes de la institución educativa, un total de 58 trabajadores; en ellos están incluidos además de los docentes, los directivos y los auxiliares de educación que laboran en la institución educativa. Como resultado se puede concluir que: En la institución existe un clima laboral regular, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa. Existe un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente y un bajo nivel de respeto del personal de servicio y administrativo hacia los demás miembros de la institución.

Zelada J. (2015) este es un estudio no experimental, correlacional, que relaciona las variables de clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria (OCEP) de la Universidad Nacional de Piura (UNP). El estudio se realizó aplicando un test de clima laboral que recoge las dimensiones propuestas por la teoría de Sonia Palma las cuales son autorrealización, involucramiento laboral, supervisan, comunicación y condiciones laborales. Para medir el desempeño se aplicó una escala de calificación propuesta por la Teoría de Medina Gómez, que comprende las siguientes dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas, calidad del trabajo, conocimiento y dominio del trabajo, disciplina laboral, iniciativa, cooperación y trabajo en equipo, superación personal. Los instrumentos antes señalados se aplicaron a una población de 43 trabajadores para el clima laboral y el cuestionario de desempeño laboral a los 5 jefes inmediatos de cada unidad de la OCEP de

la UNP. Los resultados del estudio muestran un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia de ($\text{sig.} > 0.05$) que nos permite desaprobado la hipótesis general que proponía que existía una relación directa y significativa entre ambas variables. También los resultados muestran que ninguna de las dimensiones del clima está relacionada con el desempeño. Asimismo, estos resultados no son concordantes con la evidencia empírica y marco científico que postula a la relación entre las variables en estudio. Por lo que sugiere buscar otras variables del comportamiento organizacional que expliquen el desempeño laboral de los miembros de la OCEP de la UNP.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

a) Definición

Para describir la variable propuesta en la presente investigación es de vital importancia, describir los tres enfoques que en el transcurso de los años nos ha permitido llegar a un estudio más detallado y específico.

Para lo cual Ruiz J. (2008), ha distribuido a los enfoques del siguiente modo:

- **Conjunto múltiple de atributos organizacionales**

En el presente enfoque el clima está considerado como un conjunto de características específicas que van a describir a una organización y esas características sirven para distinguir una organización de otra; tomando en cuenta que son estables en el tiempo y van a influenciar la conducta de los trabajadores dentro de la organización. Por lo tanto, el clima laboral es un factor importante el cual sirve como un indicador primordial del sistema de la organización que está establecida por diversas situaciones, desde las normas internas de funcionamiento hasta la satisfacción e identificación de cada persona con su labor que realiza dentro de la

organización sin dejar de mencionar los factores que inciden y enfocan el clima o ambiente laboral, Gan F. & Traginé J. (2006).

Por lo antes mencionado, en este enfoque el clima laboral de las organizaciones se desenvuelve de acuerdo a la interpretación y la percepción en particular, que le da cada colaborador de acuerdo a su cargo, de acuerdo a ello es como se desarrollan y se desempeñan cada uno.

Conjunto de atributos individuales de los sujetos miembros de la organización

En este enfoque se precisa al clima laboral como el conjunto de atributos que el individuo aporta y que están relacionados con los valores, las aspiraciones, y las expectativas que cada uno tiene, partiendo del contexto y la familiaridad que se considere dentro de la organización o pueda ser así mismo, que quede insatisfecho por diversos factores de acuerdo a las expectativas y aspiraciones que tuvo de la organización. Esta figura guarda relación del clima laboral con la satisfacción grupal o individual se tenga dentro de una institución, por lo que se considera que el clima laboral más por las características propias de la organización se define de acuerdo a las aspiraciones y motivaciones que el personal que la conforma tenga. En tal sentido, al analizar los factores de las cualidades individuales del colaborador, va a permitir formar una

sucesión de agregados estadísticos; así como también, las combinaciones que se van dando consecutivamente y que va caracterizando al clima laboral dentro de la organización y se pueden ir agrupando dependiendo las distintas variables que se puedan usar de acuerdo a la caracterización y la combinación de estas.

Guillermo G. & Forehand V. (2007) refieren del mismo modo, que “el clima laboral está compuesto por elementos que envuelven al individuo y su ambiente, tales como, la cultura el entorno moral y la situación moral, sumando a factores psicológicos”.

De acuerdo a lo antes mencionado, el enfoque hace referencia a factores psicológicos que influyen en el clima laboral y la satisfacción laboral de cada individuo dentro de la organización que depende de la cultura, sus intereses que le dan en la organización.

Conjunto de características organizativas subjetivamente percibidas:

En este enfoque según el planteamiento de Lewin quien concuerda con la definición de los sociólogos como “definición de la situación”. Esta denominación fue el resultado de algunos atributos objetivos de una organización, las cuales están unidas a la percepción subjetiva del individuo, como las necesidades, las aspiraciones y los valores de cada colaborador. Este modelo tiene

como objetivo específico la interacción intersubjetiva de los sujetos que se relacionan entre sí, por lo que se denotara la importancia de las experiencias personales y la interacción, creando así el factor importante dentro de la empresa llamado “Clima”.

Las diferencias que se dan entre los tres enfoques sobre clima laboral es mínimo y se puede rescatar ciertos puntos de coincidencia, demostrando que cada empresa forma su propia cultura y valores de acuerdo a las cualidades, necesidades del personal quienes hacen que enmarquen la diferencia de cada organización, pudiendo tener alteraciones momentáneas en el transcurso, pero son condiciones que pueden retornar y tomar su camino estable y perdurable. Por ello que se toma en cuenta el ambiente laboral que afecta directamente el comportamiento de los trabajadores por su forma de percepción de las cosas.

Teniendo como base los enfoques como la base para conocer el clima laboral es importante mencionar algunos conceptos propuestos por diversos autores como mencionare los siguientes:

Martínez v. & Albero J. (2005) define al clima laboral como: “El mundo psicológico del trabajo que representa para el individuo una fuente importante de influencia para su lugar de trabajo, los cuales pueden determinarse por factores como; sentimientos de felicidad, buen ajuste personal, sentimientos de participación en la empresa, disposición de materiales necesarios para cumplir con las tareas,

aceptación de las metas del grupo a la organización, cohesión de grupo, apoyo mutuo e interés recíproco, ausencia de conflictos y buenas relaciones sociales en la organización”

Chaparro E. (2006) afirma que el clima laboral “son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral”.

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

Airola A., Callazo M., Rodríguez C., & Sánchez P. (2009) quien cito a Flórez, Y. (2014), los cuales considera al clima laboral como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas”.

Orbegoso A. (2010) como se citó en Flórez, Y. (2014), define al clima laboral como “las percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas”.

Baguer A. (2012), refiere que el clima laboral “es el ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que, por lo tanto, influyen en su conducta”.

Así mismo se puede definir “el clima laboral como la manera o propiedad del ambiente organizacional que, es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”. Litwin citado por Chiavenato I. (1992). Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.

Chávez M. (2009), ofrecen una definición de clima como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Martínez V. & Albero J. (2005) , hace mención que el clima laboral: “Es el mundo psicológico del trabajo que representa para el individuo una fuente importante de influencia para su lugar de trabajo, los cuales pueden determinarse por factores como: sentimientos de felicidad, buen ajuste personal, sentimientos de participación en la empresa, disposición de materiales necesarios para cumplir con las tareas, aceptación de las metas del grupo a la

organización, cohesión de grupo, apoyo mutuo e interés recíproco, ausencia de conflictos y buenas relaciones sociales en la organización”.

En el presente estudio, se ha optado por considerar la definición de Palma S. (2004) la cual hace mención al clima laboral: “Como la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa”.

Con el concepto mencionado anteriormente se puede concluir como; el conjunto de percepciones que tienen los colaboradores acerca de la organización y la dinámica de desarrollo dentro de ella, que influyen en el desempeño.

Así también, es importante mencionar los cinco factores que considera la autora que van a determinar el clima “Escala Clima Laboral CL - SPC” Palma S. (2004), siendo los siguientes:

Autorrealización:

Es la percepción que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades que tienen para desarrollarse dentro de la organización y que les permita crecer con miras de futuro, así como les permita avanzar y sentirse autorrealizado.

Escudero M. (2011) toma como referencia a la pirámide de Maslow, en la que refiere a “la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene”, por ello que cuando existe satisfacción laboral plena, es que esta persona ha llegado a este nivel, y tiene la capacidad de seguir superándose y creciendo cada día; es por ello que algunas organizaciones la creen muy provechosa y muy importante ya que se denota en el rendimiento laboral y en la satisfacción que el trabajador tiene.

Para finalizar se incluye a Palma S. (2004) “la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional siendo de tal manera que el empleador puede aprender y desenvolverse para un progreso personal en la institución”.

Involucramiento laboral:

Es la responsabilidad y el compromiso que tiene el colaborador dentro de la empresa quien además se siente identificado con los valores, para cumplir y ayudar a lograr el desarrollo y las metas establecidas de la empresa, permitiéndole brindar un buen servicio.

Frías P. (2010) sostiene “que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso

del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella”.

Supervisión:

En este factor, la presencia de supervisión se da la valoración del colaborador sobre el desempeño y la orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, teniendo en cuenta que la supervisión crea cierto grado de tensión que ayuda a mejorar su desempeño laboral y la calidad de servicio.

Comunicación:

En este factor hace mención al grado de claridad, coherencia, precisión y la consistencia de información adecuada a la ideología interna de la empresa referente a la atención a los usuarios de la misma así también les permitirá obtener una relación óptima con los demás.

Cuadrado C. (2007) , refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se hace entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya

que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

Condiciones laborales:

En este último factor hace referencia a los elementos materiales, económicos y psicosociales que la organización debe poseer para que el colaborador pueda cumplir las metas, así como también esto repercutirá en la motivación y satisfacción del colaborador para poderse desempeñar de acuerdo a lo indicado, o a la necesidad de la empresa.

Estos factores mencionados, son de suma importancia para la evaluación perceptible de cada trabajador que se puede observar y describir en el transcurso de sus actividades diarias dentro de la empresa donde labora. Así mismo es sustancial que al aplicar la evaluación de escala donde se encuentra estos factores, el colaborador sea consciente de su desempeño, las condiciones laborales, así como también las relaciones interpersonales y el compromiso que tiene con la empresa. Así pues, se denota que todos estos factores mencionados, si se trabajan de manera adecuada se pueden conllevar al trabajador a desarrollar habilidades personales y psicológicas que les permitirá desenvolverse de manera exitosa dentro de la empresa.

b) Consideraciones sobre la realización personal.

Según Brunet L. (2007) para una mayor comprensión de la definición de Clima Organizacional es ineludible resaltar las siguientes características.

- El Clima se refiere a las particularidades del contexto de trabajo, estas particularidades pueden ser externas o internas. Así mismo, son vistas directa o indirectamente por los colaboradores que se desarrollan en ese contexto laboral.
- El Clima tiene consecuencias en el comportamiento laboral, que pueden ser positivas o negativas según el desarrollo de los trabajadores dentro de la organización.
- El Clima es un factor interviniente que se da entre los componentes del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas peculiaridades de la organización son estables en el tiempo, se diversifican de una entidad a otra y de un área a otra dentro de una misma organización.
- El Clima, en conjunto con las estructuras, características organizacionales y los individuos que la forman, establecen un sistema interdependiente altamente dinámico.

Los efectos del clima laboral pueden ser tanto positivos como negativos, reconociendo las percepciones que los miembros tienen de la institución. Dentro de los resultados positivos tenemos: Logros, afiliaciones, menor rotación de personal, fácil adaptación,

innovación, productividad y poder. Entre los efectos negativos tenemos: La inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

Para Ramos D. (2012) las características más relevantes están relacionadas con:

- Las características del ambiente en donde actúa y ejerce sus labores encomendadas en una entidad, en la que se refiere tanto a sus actividades al interior de la compañía, como a las que debe realizar fuera de la misma.
- La organización tiene una idiosincrasia propia, por eso son corporaciones con identidad y valores propios. Por ello, la percepción del clima laboral está profundamente atada con esas peculiaridades propias de cada empresa.
- El clima organizacional, junto a las políticas empresariales, a las buenas prácticas sistémicas de la organización y a las personas que conforman el núcleo institucional, forman un sólido engranaje que sostiene la sanidad comunitaria de la empresa.
- Un apropiado y adecuado clima organizacional obtendrá consecuencias visibles en la actividad próspera de la empresa, que tendrá como un indicador la apreciación que las personas concedan al ambiente laboral interno y externo de la entidad.

El clima laboral gira en torno al confort emocional y físico en el que se extiende una labor habitual. Actúa en la satisfacción con la cual se trabaja y en consecuencia en el rendimiento general de los trabajadores. Es concerniente con el "saber hacer" de los líderes de la organización y de quienes ejercen posiciones directivas, que se traduce básicamente en la empatía con que se relacionan con sus dirigidos, en la competencia que demuestran en cada decisión tomada, en la resiliencia que asumen ante fracasos que se puedan presentar y en la energía y predisposición permanente para diseñar, comunicar y ejecutar las metas y objetivos de la compañía.

Brunet L. (1999) , todos los encuentros tienen un papel que jugar y, entre éstas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más principales en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está hoy por hoy, muy relacionada con la oferta media del mercado. Así tenemos dos tipos de agentes:

Agentes Internos: Debe establecerse una reciprocidad de confianza entre los encargados de la empresa, que tienen el compromiso de establecer el encuadre de desarrollo de la organización así mismo diferenciar entre las necesidades de los empleados y los requerimientos del negocio indicado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.

Agentes Externos: se debe presentar la importancia de la influencia de las audiencias proscriptoras (familia, amigos, etc.), quienes ejecutan una influencia valiosa en el empleado y el cliente, quien indica el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión. Por último, no se debe obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen informes que hay que conocer y examinar.

c) Importancia del clima organizacional

El clima organizacional manifiesta ciertos elementos como los valores, las actitudes y las creencias, a lo que se llama cultura organizacional, que debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima. Lo que para Brunet L. (2007). A continuación, presenta algunas razones de la importancia del diagnóstico organizacional.

- Permite evaluar los orígenes de algunos elementos que crean una atmosfera negativa y constituye la insatisfacción laboral dentro de la organización
- Permite comenzar a sostener un cambio que pueda indicar al investigador los factores determinados sobre los cuales debe manejar sus intervenciones.
- Permite seguir mejorando el desarrollo de las organizaciones y predecir los problemas que puedan surgir.

d) Elementos del clima laboral

Martínez .L (2009) “refiere que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc.)”. En el clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a los elementos que se dan en el contexto de trabajo. Estos elementos son observados directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene consecuencias en el procedimiento de desarrollo laboral.
- El Clima es una variable que interviene entre dos factores, los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas peculiaridades de la organización son respectivamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

e) Elementos de medición del clima

La mayor parte de estas herramientas para medir el clima laboral, refieren hechos particulares de la organización, sobre los cuales ellos deben indicar hasta qué punto están de acuerdo con esta descripción. En general se encuentran en cuestionarios y en cuentas de escalas de respuestas de tipo nominal o de intervalo. Brunet L. (1999).

La investigación del clima organizacional, utilizando cuestionarios como instrumento de medida, se desarrolla generalmente alrededor de dos grandes temas:

- a) Una evaluación organizacional existente en las diferentes organizaciones (estudios comparativos).
- b) Un análisis de los efectos del clima organizacional en una organización (estudios longitudinales).

Según García M. & Bedoya M. (1997) dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional:

- a) Observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores.
- b) Realizar entrevistas directas a los trabajadores.

c) Realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de un cuestionario.

2.2.2. Enfoques del clima laboral.

a) Litwin y Stinger

Stinger .L (1978), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se correlaciona con algunas propiedades de la organización, tales como:

- Estructura: se muestra la figura de cómo está representada y así mismo los miembros de la organización perciben acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

- Responsabilidad (empowerment): Es el compromiso que tienen los miembros con la organización en la forma de decidir y de tomar decisiones propias dentro del trabajo. Es decir que cada miembro de la empresa conlleva una relación estrecha con la empresa y la supervisión se ve ligada de manera general ya que la cada uno se siente identificado con la empresa.

- Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adaptación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es decir en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- Desafío: Corresponde a la acción de retos impuestos tanto de la empresa como de los trabajadores mismos que de alguna manera impulsan a la eficacia de su labor.
- Relaciones: Es la interacción de los miembros de la empresa que puede conllevar a un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales o un ambiente hostil entre pares como entre jefes y subordinados.
- Cooperación: Es la acción de ayuda con el fin de facilitar un apoyo al trabajo encomendado entre empleados, directivos - empleados o viceversa. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- Conflictos: los conflictos son inherentes al ser humano, es por ello que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

➤ Identidad: el miembro de la organización se siente identificado y perteneciente a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

b) Enfoque según Martínez

No obstante, según la Dra. Martínez B. (2001), existen otras dimensiones básicas que deben ser consideradas en este tipo de análisis, en donde para estudios de Clima Laboral se plantean 12 dimensiones; las primeras cinco se refieren mayormente a la vida del personal dentro de la organización. Las siguientes cinco dimensiones son de alcance más organizacional; los campos de acción "yo vivo" y "yo actúo" se refieren respectivamente a las dimensiones concernientes a las actitudes y las intenciones de los empleados sobre su trabajo

c) Enfoque según Kolb

El interés por la optimización del desempeño y la salud laboral ha incidido en investigaciones que reportan en materia de comportamiento organizacional, la relevancia de variables como liderazgo, motivación y clima laboral; particularmente existen reportes que señalan lo siguiente Kolb D. (1977)

- La relación directa entre clima laboral y liderazgo.
- La relación subjetiva entre un tipo de clima laboral y una expectativa particular hacia el trabajo.

Así mismo los rasgos de personalidad son aparentemente estables frente a cambios al clima laboral.

Así mismo las investigaciones brindadas han permitido sugerir diversos modelos de intervención que van a lo largo del tiempo van a ir puliendo los procesos psicológicos implicados en el comportamiento organizacional principalmente en el diagnóstico del clima laboral y la motivación que son el resultado aspectos psicológicos que permiten determinar:

- 1) El funcionamiento de las instituciones.
- 2) Los aspectos preventivos y correctivos en la organización.
- 3) Los parámetros para la optimización del servicio.

El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosa. Además se ha vinculado estos elementos con el desempeño y la satisfacción en el trabajo; constituyendo todos estos, elementos mediadores de la relación con el cliente y por lo

tanto facilitan en su expresión la calidad de servicio que se aspira como ideal de funcionamiento Álvarez M. (1998)

d) Enfoque según García Cardó

García M, (1992) afirma que la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo.

Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tienen con personas distintas, suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces, susceptibles a generar un clima laboral determinado.

e) Enfoque según Rubio Navarro.

Es importante tomar en cuenta otros aspectos como Rubio E. (2000), que menciona a continuación:

- Liderazgo: Es el conjunto de habilidades que el individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas y poder relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante diversas situaciones laborales que se pueden presentar y a la vez ofrece un trato de acuerdo a la medida de cada trabajador, se generara un clima de trabajo positivo que

es coherente con la misión de la empresa que permitirá fomentar el éxito.

- Organización: Hace referencia si existe un sistema definido y establecido en la organización, que permita la operatividad y el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Reconocimiento: Se trata de indagar si la empresa cumple con el reconocimiento del trabajo bien hecho. Pues, cuando este no es reconocido van apareciendo factores negativos que deterioran progresivamente el clima laboral como la apatía, entre otros.
- Remuneración: este es un factor muy importante y fundamental ya que pueden contribuir al buen clima laboral. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Es importante conocer sobre el tema de clima laboral ya que nos proporciona retroalimentar acerca de los procesos que influyen y determinan los comportamientos de las organizaciones permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los

miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Un buen clima favorece la mayor satisfacción de los individuos, la mejor ejecución de sus tareas, la comunicación abierta y fluida, los procesos de relación personal, grupal, intergrupal y organizacional, es decir, en definitiva, favorece la mejor calidad de vida laboral.

2.2.3. Tipos de clima laboral

Chiavenato I. (2010), distingue los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones:

a) Clima tipo autoritario – explotador

En este tipo de clima laboral, la dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de un círculo de miedo, de castigos, de amenazas, la satisfacción y la motivación son inexistentes.

b) Clima tipo autoritario – paternalista

Es aquel en que la dirección tiene confianza flexible en sus empleados, como la de un jefe con su siervo, bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores, siendo estas últimas por lo general irrelevantes.

c) Clima tipo participativo – consultivo

Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima. Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

d) Clima tipo participativo – grupal

La dirección tiene plena confianza en sus colaboradores, las relaciones entre el jefe y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino

también de forma lateral, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diversificados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles.

2.2.4. Gestión y clima laboral en las instituciones educativas.

Es necesaria una visión amplia de la gestión de las instituciones educativas además de considerar que el clima de la institución viene dado por todos los estilos que componen el centro o institución educativa. La filosofía con que funciona una escuela no es la escrita, sino la que le impregnan las personas que la dirigen. He aquí la importancia de contar con excelentes autoridades académicas evitando las improvisaciones, los favoritismos o los aparentes buenos directores empíricos en las instituciones educativas. Por tal motivo, si asignamos al gerente el rol de promotor de cambios organizacionales, éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado Pérez I., Maldonado M., & Bustamante S. (2006).

Tradicionalmente se han desarrollado en el sistema educativo estilos de liderazgo que no siempre se dan en forma absoluta. Generalmente al apreciar el comportamiento de un Director, observamos que se produce una mezcla de estilos y también en forma frecuente se puede ver que los estilos cambian según sean las circunstancias y/o características de los grupos humanos llámese docentes, estudiantes

padres de familia y personal administrativo con los cuales se trabaja. Como mencionan.

Se considera que el gerente se debe ocupar del clima, entre otras razones, porque no habrá transformación sin reflexión y sin consenso sobre lo que se debe cambiar. Por lo tanto, este planteamiento se fundamenta en tres razones por las que es conveniente que la gerencia trabaje con el clima organizacional.

Es necesario entonces que la labor de dirección y control que ejerza un directivo será relevante para el logro de las metas educativas, pero esto va de la mano con lograr un clima laboral positivo a fin de motivar e involucrar a todos los estamentos de la escuela en el trabajo diario.

Correo (2014), manifiesta que las percepciones del clima dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima laboral refleje la interacción entre características personales y dentro de la organizaron. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en cuanto a las percepciones de la persona, indicando con ello el importante trato y autoridad mutua entre la gestión y el clima laboral.

“En función de la combinación del clima y la gestión institucional”, se establece de acuerdo al conocimiento del director. Así Murrillo J. (2004), plantea la siguiente relación entre estas dos variables:

- Si el equipo o grupo no tiene ni voluntad de trabajo, el líder debe dirigir, establecer los objetivos, las instrucciones, etc., proporcionándolo que se requiere en el ambiente de trabajo; “qué, cuándo, dónde y cómo”.
- Si el colaborador no presenta el perfil adecuado, pero sí voluntad de adaptarse y aprender lo encomendado por la organización el encargado de inducir y explica sus objetivos e intenta guiar al colaborador para que este pueda adaptarse e implicarse a las tareas encomendadas.
- Si el grupo tiene competencia, pero no la actitud necesaria para el cumplimiento de sus tareas, el líder en este caso fomentara la participación activa, así como alentar en la toma de decisiones y facilitara el compromiso y la colaboración para que se vea inmerso dentro del grupo y se encamine a la medida de lo que se desea lograr.
- Para finalizar, si el equipo presenta la actitud y la voluntad; el líder podrá delegar; así mismo acompañara en el proceso y dejará que los integrantes del grupo puedan tomar decisiones y lleven a cabo las tareas encomendadas con el objetivo de alcanzar las metas propuesta. Por lo mismo el líder puede entregar la responsabilidad al subordinado la responsabilidad y la instrumentación de la toma de decisiones.

Por lo tanto, hace mención a como el líder se debe adaptar a su grupo y poder generar relaciones fluidas en la organización, de este modo ambos interactuar y de ese modo crear el paradigma del clima laboral adecuado en donde el mismo líder influye para la motivar a su equipo y encaminarlos para poder lograr así los objetivos encomendados y plateados por la empresa.

Por su parte El Consejo Nacional de Educación (2006) el Proyecto Educativo Nacional al 2012, propone “Estas políticas se dirigen a facilitar el proceso de cambio de las prácticas pedagógicas en las instituciones que ofrece la educación básica. Específicamente, buscan introducir nuevos criterios y prácticas de la buena enseñanza, incentivar la responsabilidad profesional del docente, fomentar un clima institucional amigable en los centros educativos”. Es mencionar que se está tomando en cuenta dentro del proyecto educativo peruano en donde se da importancia a impulsar el clima laboral adecuado que motive a una gestión pedagógica adecuada al logro de objetivos educativos.

En tal sentido, “la gestión institucional, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un adecuado clima laboral por parte de los directivos, debe buscar además integrar las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el

proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela”.

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

2.2.4.1. Control y monitoreo.

Estos dos aspectos fundamentales de la gestión influyen de manera directa en el clima laboral por ello se ha querido incluirlas en este apartado, sabiendo además que son conceptos que han evolucionado en los últimos años a partir del concepto de supervisión que está más ligado a los aspectos de sanción, el control y monitoreo están por el contrario más ligados al acompañamiento y asesoramiento que saber recibir los docentes en su tarea diaria contribuyendo a acercar más a los directivos con su personal.

Calero, J. (1999), plantea que el control y monitoreo en las instituciones educativas tienen un fin social aplicado al desarrollo de los recursos humanos, sin que este recurso

signifique un retorno en capital a los presupuestos ejecutados por el Ministerio de Educación, está orientada al concepto de eficacia, es decir, al logro de objetivos con la menor inversión y la mayor ganancia de carácter social.

Al respecto el Ministerio de Educación (2014), plantea: En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

En conclusión, estos procedimientos de acompañamiento, control y monitoreo que realiza el equipo directivo sirven para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e

informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica, buscando con ello lograr cambios de conducta en el trabajo docente volviéndolo un facilitador de los procesos de aprendizaje. De hecho, un buen acompañamiento y monitoreo pedagógico juegan un papel fundamental para enriquecer la práctica docente además de contribuir en la integración, formación y fortalecimiento de la comunidad docente.

2.2.4.2. Respeto y Disciplina en la Gestión.

Al respecto el Ministerio, & Educación. (2014), deja expreso lo siguiente: “El equipo directivo vela por una convivencia basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar”. A partir de ello se establece acciones para la mejora del clima escolar.

La característica común a todas las organizaciones que buscan logros de gestión destacados como lo indica el ministerio de educación peruano se caracterizan por marcar una línea de acción basada en el respeto y la disciplina en el trabajo diario.

En su definición más exacta: La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.

Se puede decir que el respeto es una de las actitudes más apreciadas que busca la gestión de una institución de tal forma que cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de auto-protección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución.

Brunet L. (2002), afirma que los directivos deben analizar el ambiente laboral a fin de contribuir con el desarrollo y mejoramiento de la organización, evitando los conflictos o insatisfacciones que puedan desencadenar la falta de respeto o indisciplina en los trabajadores.

El clima muestra y refleja las actitudes, creencias y valores de los individuos, transformándose estos en elementos característicos de la organización, los cuales unidos a la estructura, políticas y reglas de la organización contribuyen a determinar el comportamiento de los mismos.

Se puede entonces decir que la disciplina es una consecuencia del respeto y por lo general, exige el planteamiento claro de un cierto código de trabajo, estos comportamientos están ligados a valores propios de nuestra naturaleza que pueden contribuir a humanizar o deshumanizar una gestión y que bien trabajados pueden contribuir a mantener una relación saludable entre los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia de una institución educativa.

2.2.5. Influencia de la adultez en el clima laboral.

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

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

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

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

2.2.5.1. Definición de Adultez.

La adultez es la etapa comprendida entre los 18 y los 60 años aproximadamente. En esta etapa de la vida el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y Psíquico. Teniendo en cuenta que a esta edad se consolida el desarrollo de la personalidad y el carácter, los cuales se presentan relativamente firmes y seguros, con todas las diferencias individuales que puedan darse en la realidad.

Según, Schaie K. & Willis S. (2016) postulan a seis estadios de desarrollo intelectual en las personas adultas, los cuatro primeros corresponden a las etapas del adulto joven y maduro.

- Etapas de Logros: comprende entre los 18 y 30 años.

Los adultos jóvenes ya no quieren conocimientos solo para utilizarlos si no que van a emplear lo que aprendieron

para poder lograr sus objetivos, como estudiar una carrera y tener una familia.

- Etapa responsable: comprende desde los 39 a 60 años. Los individuos de esta edad mayormente emplean su mente para resolver problemas prácticos asociados a las responsabilidades frente a los demás, puede ser como miembro de la familia o como empleados.
- Etapa ejecutiva. Comprende de 30 o 40 años hasta la edad adulta intermedia. En esta etapa las personas pueden coincidir con las etapas responsables y de logro, son responsables de sistemas sociales; como por ejemplo las organizaciones empresariales o gubernamentales, o de movimientos sociales. Sustentan complejas relaciones en diversos niveles.
- Etapa Reorganizadora, comprende desde fin de la edad adulta intermedia, hasta comienzo de la edad adulta tardía. Las personas que se jubilan reestablecen sus vidas y las energías intelectuales alrededor de trabajos menos complicados y complejos que reemplazan el trabajo para recibir su pago.

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

III. HIPÓTESIS

a) Hipótesis General

El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es medio

b) Hipótesis Específicos

E nivel de clima laboral en el factor Involucramiento en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es favorable.

El nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Favorable.

El nivel de clima laboral en el Realización Personal en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Desfavorable.

El nivel de clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Muy desfavorable.

El nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Medio.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación sigue un diseño no experimental de corte transversal. Hernández S. , Fernández C. , Baptista L (2010), expresan que los diseños no experimentales se aplican al estudio que se realizan sin manipulación deliberada de variables y solo se observan fenómenos naturales para después analizarlos. Así mismo los autores antes mencionados señalan que los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado, de igual forma establece que en el diseño transversal el investigador estudia el evento en un único momento del tiempo.

4.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por todo el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, el cual lo conformo el personal docente, administrativo y de servicio, siendo un total de 31.

4.3. Definición y Operacionalización de la variable

Clima laboral

a) Definición conceptual:

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

b) Definición operacional:

El clima laboral es evaluado a través de una escala que considera las siguientes áreas: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

VARIABLE	ÁREAS	ITEMS	NIVEL
Clima laboral	Realización personal	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Muy favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable
	Involucramiento laboral	2,7,12,22,27,32,37,42,47	Muy favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable
	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48	Muy favorable

			Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable
	Comunicación	4,9,14,19,24,34,39,44,19	Muy favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable
	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Muy favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable

4.4. Técnica e instrumentos

a) Técnica:

En la investigación se empleará la técnica de la encuesta.

b) Instrumento:

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

Escala Clima Laboral CL-SPC

Ficha técnica

Nombre de la Escala	: Clima Laboral CL-SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 15 a 30 minuto aproximadamente
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral
Significación	: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Tipificación	: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Descripción

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión

que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

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 referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de 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 Microsoft Excel 2010. Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

4.6. Matriz de consistencia

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “JORGE BASADRE” – PACAIPAMPA, DISTRITO DE
AYABACA -PIURA 2017

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E. “Jorge Basadre”- Pacaipampa, Distrito De Ayabaca - Piura 2017?	Clima laboral	Realización personal.	OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de clima laboral en el personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca- Piura 2017	HIPOTESIS GENERAL El nivel de clima laboral en el personal de la I.E “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Es medio	TIPO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa	encuesta
		Involucramiento laboral.				
		Supervisión.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar el nivel de clima laboral en el factor Realización Personal del personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de	HIPOTESIS ESPECÍFICAS: El nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la I.E “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -	NIVEL Descriptivo	INSTRUMENTO: Escala Clima Laboral CL-SPC
	Comunicación.					
	Condiciones laborales					

			<p>Ayabaca-Piura 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca-Piura 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Supervisión del personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca-Piura 2017.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Comunicación del personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca-Piura 2017.</p>	<p>Piura 2017. Es favorable.</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E. “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Favorable.</p> <p>El nivel de clima laboral en el Realización Personal en el personal de la I.E “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Desfavorable.</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I.E “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Muy desfavorable.</p>	<p>POBLACIÓN :</p> <p>El personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca-Piura 2017.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Personal directivo</p> <p>Personal Administrativo</p> <p>Personal docente</p> <p>Personal de servicios</p>	
--	--	--	---	---	---	--

			<p>Determinar el nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales del personal de la I.E “JORGE BASADRE” Pacaipampa, Distrito de Ayabaca-Piura 2017</p>	<p>El nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E. “JORGE BASADRE – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Medio.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4.7.Principios éticos

Se procedió a realizar la investigación tras la aceptación del consentimiento informado y expreso, el cual fue emitido mediante una solicitud otorgada al director del centro educativo, con el compromiso de protección a las personas, al mantener sus datos en confidencialidad y anonimato, además siendo un aporte en beneficencia mas no de maleficencia para la institución, puesto que les permita la mejora de ciertos aspectos para el buen desenvolvimiento y desarrollo de su personal, todo ello con total justicia, pues el trato hacia cada uno de los evaluados es equitativo y con total respeto, tan igual como la importancia de plasmar la integridad científica, sin alterar o adulterar cualquier dato que puede influir en la validez científica y utilidad social.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA I

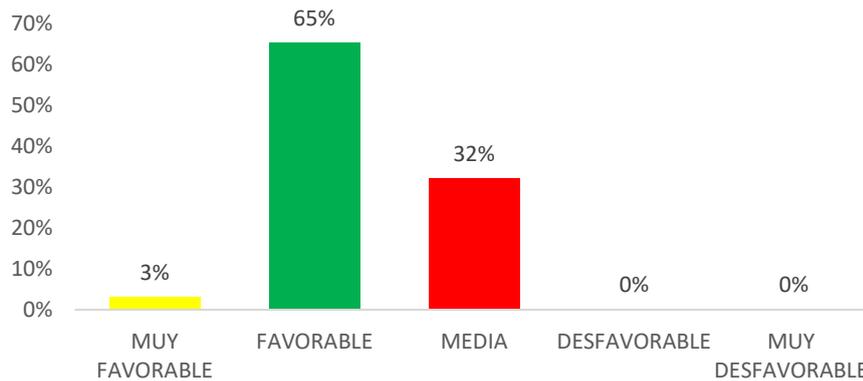
Nivel De Clima Laboral En El Personal De La I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca –Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	1	3
Favorable	20	65
Media	10	32
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – (Palma, 2004)

FIGURA 01

Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral – (Palma, 2004)

TABLA I, FIGURA 01, se observa que el 65% se encuentra en una categoría Favorable, el 32% en una categoría Media y el 3% se encuentra en una categoría muy Favorable de la I.E “Jorge Basadre – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

TABLA II

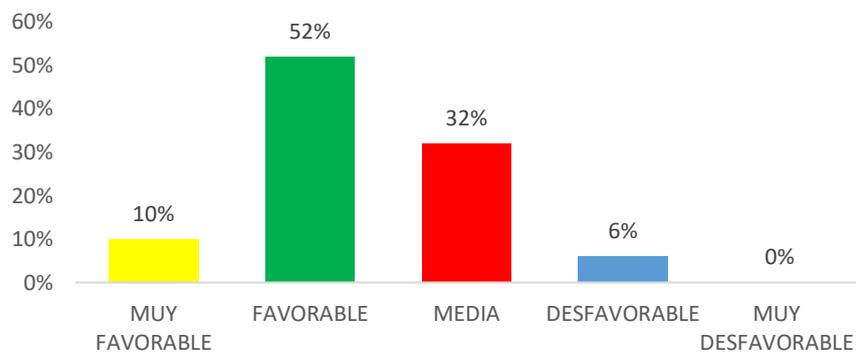
Nivel del Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	A	%
Muy favorable	3	10
Favorable	16	52
Media	10	32
Desfavorable	2	6
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

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

FIGURA 02

Nivel de Clima Laboral en el Factor de Realización Personal en el Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.



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

TABLA II, FIGURA 02 según el Factor Realización Personal se observa que el 52% se encuentra en una categoría Favorable, el 32% se encuentra en una categoría Media, el 10% se encuentra en una categoría Muy Favorable y el 6% se encuentra en una categoría Desfavorable de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca - Piura 2017.

TABLA III

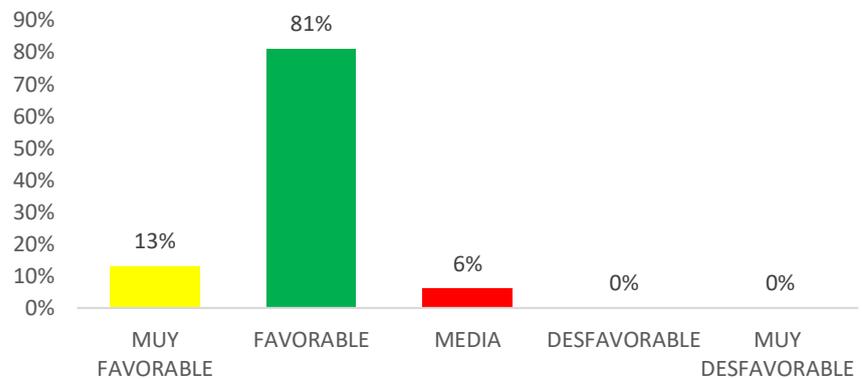
Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	4	13
Favorable	25	81
Media	2	6
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

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

FIGURA 03

Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral, del Personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.



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

TABLA III, FIGURA 03 según el Factor Involucramiento Laboral se evidencia que el 81% se encuentra en una categoría Favorable, el 13% se encuentra en una categoría Muy Favorable y el 6% se encuentra en una categoría Media de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

TABLA IV

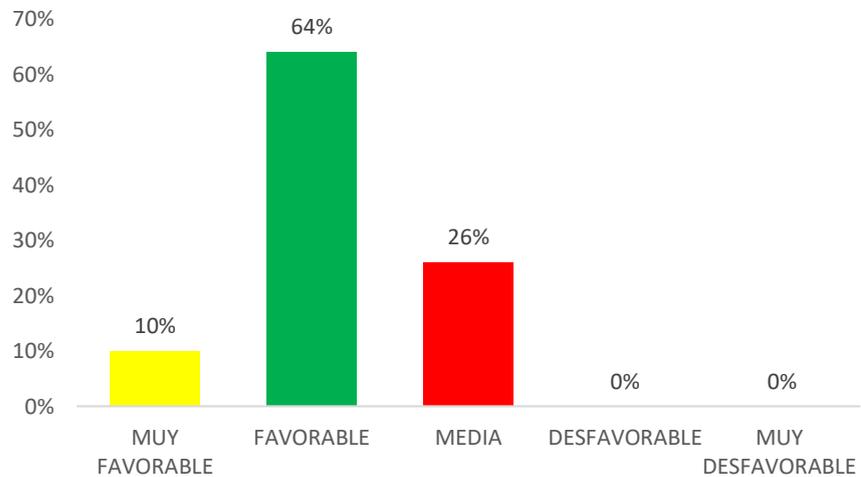
Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUE NCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	4	13
Favorable	25	81
Media	2	6
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

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

FIGURA 04

Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca - Piura 2017.



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

TABLA IV, FIGURA 04, según el Factor Supervisión, se observa que el 64% se encuentran en una categoría Favorable, el 26% se encuentra en una categoría Media y el 10% en una categoría Muy Favorable de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

TABLA V

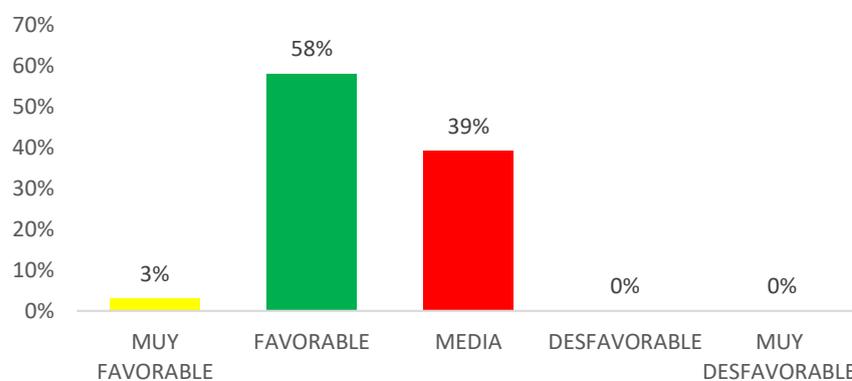
Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca - Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	4	13
Favorable	25	81
Media	2	6
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

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

FIGURA 05

Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca - Piura 2017.



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

TABLA V, FIGURA 05 según el Factor Comunicación, se evidencia que el 58% se encuentra en una categoría Favorable, el 39% se encuentra en una categoría Media y el 3% en una categoría Muy Favorable de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

TABLA VI

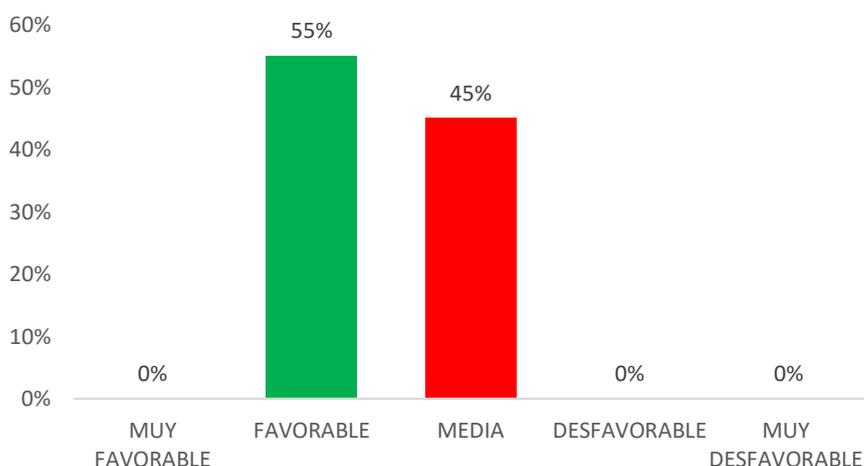
Nivel de Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Muy favorable	0	0
Favorable	17	55
Media	14	45
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	31	100

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

FIGURA 06

Nivel de Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales, del personal de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.



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

TABLA VI, FIGURA 06, según el Factor Condiciones Laborales, se evidencia que el 55% se encuentra en una categoría Favorable y que el 45% se encuentra en una categoría Media de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017.

5.2. Análisis de resultados

El presente Proyecto de Investigación que tiene como objetivo general Determinar el nivel del Clima Laboral en los Trabajadores de la I.E “Jorge Basadre” – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca –Piura 2017, por lo que en función de los resultados obtenidos se da el inicio del análisis de los mismos.

En cuanto al Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Jorge Basadre – Pacaipampa, Provincia De Ayabaca -Piura 2017, en este factor se evidencia que los trabajadores le dan una significación de percepción favorable, lo que indica que las condiciones sociales y psicológicas de los trabajadores se están dando de la mejor manera dentro de la cultura institucional, conllevándolos a un buen desenvolvimiento laboral, por lo que se refleja en la satisfacción del trabajador permitiéndoles cumplir sus objetivos y responsabilidades de la mejor manera. En este resultado obtenido en relación con el resultado de Montoya Y. 2015) “Inteligencia emocional y Clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015”, aplicando el mismo instrumento obtuvo como resultado que es favorable, existiendo una correlación en cuanto a los resultados.

En relación a los factores. En referencia al Factor de Realización Personal se observa que se encuentra en una categoría Favorable, indicando que en dicha institución existen oportunidades de progresar, y seguir mejorando con miras al futuro, así como llegar a una autorrealización plena, ya que en dicha institución se promueven ideas creativas e innovadoras reconociendo los logros en el trabajo, siguiendo de este modo con lo que manifiesta

Escudero M. (2011) que toma como referencia a la pirámide de Maslow, en la que refiere a la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, por ello que cuando existe satisfacción laboral plena, es que esta persona ha llegado a este nivel, y tiene la capacidad de seguir superándose y creciendo cada día; es por ello que algunas organizaciones la creen muy provechosa y muy importante ya que se denota en el rendimiento laboral y en la satisfacción que el trabajador tiene.

En referencia al Factor Involucramiento Laboral, se observa que se encuentra en una categoría Favorable, percibiendo que los trabajadores se ven comprometidos e identificados con el éxito de la Institución Educativa, considerándose cada uno de los trabajadores 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 Institución Educativa, siendo una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral, como lo manifiesta Frías P. (2001), sostiene que “el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella”.

Martínez L. (2009), “refiere que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las

tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc.)”

En referencia al Factor Supervisión, se percibe que se encuentra en una categoría Favorable en la cual se indica que esta manejado por un buen líder que los conduce a cumplir las metas y objetivos planteados, así mismo las responsabilidades de cada trabajador están definidas existiendo un trato justo en la institución. En cuanto a Palma S. (2004), en la que define como “las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, ya que el supervisor brinda y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados”

Referente al factor Comunicación, se evidencia que se encuentra en una categoría Favorable, lo cual se indica que existe un adecuado acceso a la información siendo clara, coherente y precisa lo que les permite obtener relaciones armoniosas entre colaboradores siendo satisfactorio para todos los trabajadores de dicha Institución Educativa, teniendo en cuenta con lo que nos manifiesta, Alvez J. (2000), manifiesta que “una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento”.

Referente al Factor Condiciones Laborales se encuentra en una categoría Favorable en la que indica que los personales de trabajo están cooperando entre sí, los objetos de trabajo son retadores, el grupo con el que trabaja funciona como un equipo, estando de acuerdo con la remuneración mensual y se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo con lo mejor que se puede y existe buena administración de los recursos dentro de la Institución Educativa concordando con lo que manifiesta Palma S. (2004) , que “las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas estando de acuerdo con la remuneración siendo atractiva en comparación con otras organizaciones”

5.3. Contrastación de hipótesis

Se aceptan

- El nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Es favorable.

Se rechazan

- El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa– Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es Medio
- El nivel de clima laboral en el factor Realización Personal en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es Desfavorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca - Piura 2017. Muy Desfavorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017. Es Medio.

VI. CONCLUSIONES

- El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Involucramiento Laboral en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.
- El nivel de clima laboral en factor Realización Personal en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.
- El nivel de clima laboral en factor Comunicación en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.
- El nivel de clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre – Pacaipampa, Distrito de Ayabaca -Piura 2017, es favorable.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- Optimizar los niveles de clima laboral, a través de buenas prácticas organizacionales.
- Realizar una evaluación anual de clima organizacional en la Institución Educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Airola A. , Callazo M. , Rodriguez C. , & Sánchez P. (2009). *Clima Laboral*.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Piura.
- Álvarez, M. (1998). *El Liderazgo de la Calidad Total*. J.K. & DeShon.
- Alves J. (2000). *Clima Organizacional*. España.
- Baguer A. (2012). *Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. 255pEdiciones Díaz de Santos. 255p.
- Bonilla, K. (2014). *Percepción de los adolescentes referentes al clima organizacional de la Escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014*. Piura.
- Brunet L. (1999). *Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert*.
- Brunet L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trilla.
- Brunet L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Calero J. (1999). *control y monitoreo en las instituciones educativas*.

- Chaparro, E. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. Bogota-Colombia.
- Chiavenato I. (2010). *tipos de climas existentes en las organizaciones*. España.
- Comercio. (12 de mayo de 2017). Clima laboral en el trabajo. *Clima laboral en el trabajo*, pág. 28.
- Contreras D., & Jimenes L. (2016). *Liderazgo y clima Organizacional*. Cundinamarca.
- Correo. (2014). *Clima Oraganizacional en relacion al Desempeño de los Trabajadores de Caja Municipal de Ahorro y Credito Paita- chepen* . Trujillo.
- Cuadrado C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. España: FC Editorial.
- Escudero J. (2011). *Gestión Comercial y Servicio de Atención al Cliente*. España: Editorial Paraninfo.
- Forehand V. & Guillermo G. (2007). *Clima Laboral Enfoque*.
- Frías P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- García M. (1992). *El Clima Organizacional en las Entidades Educativas* . Revista Interamericana.

- García M. & Bedoya M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle*. Valle.
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Trujillo.
- Hernández S. , Fernández C. Baptista L. (2010). *Diseños Experimentales para el Estudio*.
- Kolb D. (19977). *Comunicación, Confianza y Cooperación*.
- Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. Quito.
- Martínez, B. (2001). *Análisis del Clima Laboral: una herramienta de gestión imprescindible*.
- Martínez, L. (2009). *Medición del clima organizacional en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Martínez, V., & Albero, J. (2005). *La Formación en Evaluación Educativa del profesorado*.
- Martínez, V., & Albero, J. (2005). *Percepción del Clima Laboral de los Trabajadores*.

- Mike C. (2009). *Clima laboral en las organizaciones*.
- Ministerio, de, & Educacion. (2014). *monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos*. Lima.
- Montoya, Y. (2015). *Inteligencia emocional y Clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa De Lima, 2015*. Lima.
- Morales, E. (2015). *Medición de clima organizacional en el colegio Cambridge de Huehuetenango*. Huehuetenango.
- Murrillo J. (2004). *Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Octaedro.
- Palma, S. (2004). *Clima laboral*. Lima.
- Pérez I. , Maldonado M. & Bustamante S. (2006). *Clima Organizacional Y Gerencia:Inductores Del Cambio Organizacional*. Caracas-Venezuela: Revistas Científicas de América Latina.
- Prado, C. (2015). *Relación entre el Clima Laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Trujillo.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

- Rodríguez L. (2013). *Estudio Diagnostico De Clima Laboral En Una Dependencia Publica*. Monterrey, Nuevo León.
- Rubio D. (2000). *Comunicación Organizacional* . Caldas.
- Rubio D. (2007). *Manual De Análisis Financiero*. España.
- Ruiz J. (2008). *Enfoque en el clima laboral*.
- Schaie, K. W., & Willis, S. (2016). *Manual de la psicología del envejecimiento*. San Diego.
- Stinger L. (1978). *Organizational Climate*. Simon & Schuster.
- Unesco. (2008). *Análisis del clima escolar*. Chile: Editorial Santillana.
- Vásquez S. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones*. Piura.
- Zelada J. (2015). *Clima Laboral y Su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional De Piura- 2015*. Piura.

ANEXOS

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Empresa: _____

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

No hay respuestas buenas ni malas.

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

1.... Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2.... Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3.... El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4.... Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5.... Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6.... El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7.... Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8.... En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9.... En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10... Los objetivos de trabajo son retadores.	
11... Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12... Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	

13... La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14... En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15... Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16... Se valora los altos niveles de desempeño.	
17... Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
18... Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	
19... Existen suficientes canales de comunicación.	
20... El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21... Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22... En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23... Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24... Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25... Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26... Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27... Cumplir con las tareas diarias en él trabaja permite el desarrollo del personal.	
28... Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29... En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30... Existe buena administración de los recursos.	
31... Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32... Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33... Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34... La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35... La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36... La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37... Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38... Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39... El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40... Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41... Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42... Hay clara definición en función a métodos o planes establecidos.	
43... El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44... Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45... Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46... Se reconocen los logros en el trabajo.	

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JORGE BASADRE - PACAIPAMPA
MESA DE PARTES
FECHA: 10-05-17 HORA: 3:30 pm
EXP. N°: 092 N° FOLIO: 01
RPP

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**SOLICITO: PERMISO PARA DESARROLLAR
PROYECTO DE TESIS**

SEÑOR: Rafael Rojas Paredes
Director de la I.E. “Jorge Basadre”- Pacaipampa- Ayabaca
Piura

Me complace extenderle un cordial saludo. Yo, Nohely Rojas Chumacero, estudiante de Psicología de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE, tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo para manifestar lo siguiente:

Soy estudiante del IX ciclo de estudios, y como parte de mi formación académica, es necesario desarrollar un proyecto de Tesis con el personal directivo, administrativo, docente y de servicio de esta Institución Educativa; por lo que solicito a Ud., que me facilite el permiso correspondiente para el inicio de mi trabajo, como la aplicación del instrumento para consolidar mi Tesis, con compromiso de que, finalizada la investigación, se le entregue un informe final.

Por lo expuesto, espero su apoyo y agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas.

Piura, 09 de Mayo del 2017.


Nohely Rojas Chumacero
DNI 45578710