

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

NIVEL DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE
LA I.E "SAN JOSÉ" DE LA URBANIZACIÓN SAN
JOSÉ, PIURA 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGIA

Autora

Bach. Rosi Elizabeth Parrilla Bernal

Asesor

Mgr. Sergio Enrique Valle Ríos

Piura – Perú

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. Maria Cristina Quintanilla Castro

Presidenta

Mgr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo

Miembro

Mgr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a cada uno de los docentes que, en mi proceso de formación, supieron forjar en mi la pasión por la Psicología, carrera que pienso ejercer con mucha responsabilidad y dedicación. También quiero agradecer a mis padres pues han sido mi apoyo incondicional para llegar a este momento de mi vida y quiero que sepan que los amo y quiero que estén orgullosos de mí siempre, a mí ángel que desde donde esta me da las fuerzas para salir adelante. Y finalmente, pero el más importante, a Dios por tantos regalos que me das como el poder vivir, ver a mi familia y desarrollarme en la carrera que me apasiona, por lo que me pongo a tu disposición en agradecimiento.

DEDICATORIA

A mis dos pilares Tania del Socorro Bernal Jaramillo de Parrilla y Hernando Parrilla Romero por su apoyo moral e incondicional a lo largo de mi carrera profesional.

A mis hermanos por su apoyo moral a lo largo de esta meta.

A mi bebe por ser el motivo para cumplir esta meta.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San José” de la urbanización San José, Piura-2017”. Se realizó con el objetivo de determinar el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017. La metodología utilizada fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transeccional. Así mismo se contó con una población de 50 trabajadores que labora en la Institución Educativa en mención, seleccionados bajo el criterio no probabilístico por conveniencia. Al grupo se le aplicó para la descripción de los datos: La escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999). Al ser procesados los resultados se encontró que el 54% de los evaluados se encuentran en un nivel Muy Favorable, un 38% en un nivel Favorable y solo un 8% en un nivel Medio, deduciendo así, que el clima laboral en dicha institución es adecuado.

Palabra clave: Clima Laboral – adultez

ABSTRACT

This research work entitled "Work environment level in the staff of the IE" San Jose "of the urbanization San Jose, Piura-2017". It was conducted with the aim of determining the level of work climate in the staff of the Institution Educational "San José" of the urbanization San José, Piura 2017. The methodology used was of Quantitative type, descriptive level and with a non-experimental design of transectional cut. Likewise, there was a population of 50 workers who work in the mentioned Educational Institution, selected under the non-probabilistic criteria for convenience. The group was applied to the description of the data: Sonia Palma's Work Climate scale (1999). When the results were processed it was found that 54% of those evaluated are at a Very Favorable level, 38% at a Favorable level and only 8% at a Medium level, thus deducting that the work climate in that institution is suitable. Keyword: Labor climate - adulthood

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURA	x
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
III. HIPOTESIS.....	50
IV. METODOLOGÍA.....	51
4.1. Diseño de la investigación.....	51
4.2. Población y muestra.....	51
4.3. Definición y operacionalización de la variable.....	51
4.4. Técnicas e instrumentos	52
4.5. Plan de análisis.....	55
4.6. Matriz de consistencia	56
4.7. Principios éticos	58
V. RESULTADOS.....	59
5.1. Resultados.....	59
5.2. Análisis de resultados	66
VI. CONCLUSIONES	70
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	71

Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS.....	78

INDICE DE TABLAS

TABLA I Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	59
TABLA II Nivel de clima laboral en el factor de realización personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	60
TABLA III Nivel de clima laboral en el factor de involucramiento laboral personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	61
TABLA IV Nivel de clima laboral en el factor de supervisión personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	62
TABLA V Nivel de clima laboral en el factor de comunicación personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	63
TABLA VI Nivel de clima laboral en el factor de condicionamiento personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	64

INDICE DE FIGURA

FIGURA 01 Nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	59
FIGURA 02 Nivel de clima laboral en el factor de realización personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	60
FIGURA 03 Nivel de clima laboral en el factor de involucramiento laboral personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	61
FIGURA 04 Nivel de clima laboral en el factor de supervisión personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	62
FIGURA 05 Nivel de clima laboral en el factor de comunicación personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	63
FIGURA 06 Nivel de clima laboral en el factor de condicionamiento personal del personal de la I.E “San José” de la urbanización San José Piura 2017	64

I. INTRODUCCION

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados; esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflictos, así como los de motivación, entre otros.

En cierto modo es el estado de ánimo del personal que labora en la organización, y este estado de ánimo determina el grado de satisfacción del personal y responsabilidad hacia el cumplimiento de objetivos. Al ser las personas el elemento clave de la organización para lograr sus objetivos, el clima laboral es un elemento primordial a tener en cuenta, siendo este el producto de las percepciones las cuales están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros, refiriéndose así a las condiciones de los trabajadores en el lugar de trabajo.

El entorno de trabajo se divide a menudo en el entorno físico y en el psicosocial (psicológico y social), el medio físico involucra el diseño del lugar de trabajo, la iluminación, la calidad del aire, la ventilación, el ruido y el mobiliario y equipo. Mientras que el trabajo psicológico es sobre la experiencia y la interpretación de su situación laboral basada en la interacción entre los empleados en el lugar de trabajo, ejemplos de ello son el estrés, las malas condiciones de trabajo, la alta carga de trabajo, el conflicto, el abuso, el acoso y la ansiedad por el cambio.

Por ello nos interesamos en conocer cuál es el nivel de clima laboral para el cual utilizamos como instrumento el cuestionario “Clima Laboral” de Sonia Palma , este

nos permitió conocer cómo funciona la institución educativa, como era su clima laboral ; así mismo pudimos observar que dentro de la institución el clima laboral es bueno teniendo como referencia los factores que tiene el clima laboral dentro de ello se evidencio una buena comunicación, así mismo el colegio brinda oportunidades de autorrealización en el personal lo cual contribuye a que el personal se involucre con la institución ya que esta brinda todos los materiales para que puedan cumplir con sus actividades; además de evidenciarse una buena comunicación entre los trabajadores a través del cumplimiento de sus funciones establecidas a cada uno.

En el planteamiento del problema se ha considerado determinar el nivel de clima laboral del personal de la I.E. “San José” Piura, Urbanización San José-Piura, 2017; este se caracteriza por desear determinar el Nivel de clima laboral así mismo los factores que influyen en el personal de la I.E, por otro lado conocer sus opiniones, y comportamientos.

Asi mismo sabemos que el clima laboral constituye un proceso sumamente amplio a raíz de la dinámica de la organización, el entorno y los factores humanos, es por ello que las personas trabajan para satisfacer ciertas necesidades importantes que vendrían a ser las económicas y desarrollo personal por ende influyen en diferentes factores como: El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización, los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; la motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; liderazgo, políticas, influencias, estilo; la estructura con sus macro y micro dimensiones; los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones Moss (1989).

El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos.

Lo que poco ayuda en una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador, es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite; y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar.

Otro elemento que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios.

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

Teniendo en cuenta que cada día surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor.

También se hace referencia al enunciado del problema porque debido a la situación descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de clima laboral del personal de la I.E “San José” Urbanización San José -Piura, 2017?.

Para resolver el enunciado planteado se planteó los siguientes objetivos

En el cual tuvo como objetivo principal, determinar el nivel de clima laboral en el personal de la I.E “San José” Urbanización San José, Piura 2017.

Dicho objetivo se apoya en los siguientes objetivos específicos.

Determinar el nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017.

Determinar el nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José Piura 2017.

Determinar el nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017

Determinar el nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017

Determinar el nivel de clima laboral en el factor condiciones laborales del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017

La presente investigación se justifica por el clima laboral es un tema es estudiada desde la perspectiva de la psicología por ende es importante para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima laboral de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro de trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente. Por consiguiente, las conclusiones y recomendaciones que se obtendrán serán útiles al colegio para llevar a cabo acciones de asesoramiento, las cuales estarán orientados a buscar mejoras en el ambiente laboral de los trabajadores y en consecuencia evitar las limitaciones de habilidades, surgiendo cuadros de frustración y depresión. Así mismo, contribuirá en el conocimiento del clima laboral que es característico en la población de la I.E. “San José” de la Urbanización Piura, entorno que definitivamente se parece al de otras instituciones en su carácter de índole formativo escolar. Por consiguiente, investigadores del campo de la psicología que como la autora de la presente están interesados en evitar el estrés laboral, mediante la intervención en esta área; tendrán una base en los resultados de este estudio, estableciendo programas para establecer un buen clima laboral, otorgando un papel protagónico a los psicólogos y trabajadores sociales que laboran en nuestro país.

La metodología utilizada fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transeccional.

Según los resultados generales, un 54% de los evaluados se ubica en una categoría muy favorable, lo cual evidencia que el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

Finalmente es importante dar conocer el contenido de cada uno de los capítulos presentes en esta investigación. En el capítulo I, tenemos la Introducción, la cual contiene el planteamiento del problema , la caracterización del Problema, el enunciado del problema , objetivo general y los específicos que ordenan la presente, para culminar con lo que justifica la relevancia de esta investigación; así mismo la metodología, resultado y conclusión general . En el capítulos II tenemos La Revisión de la Literatura, antecedentes internacionales nacionales y locales , las bases teóricas sobre clima laboral que se han revisado y considerado para la presente. En el capítulo III , tenemos las hipótesis general y específica. En el capítulo IV, tenemos La Metodología, la cual expone diseño que esta investigación ha seguido, la población y muestra con la que se trabajó, definición y operacionalización de la variable, la técnica e instrumento empleado para recolectar los datos, así como aquellos procedimientos y principios para mantener un nivel de confiabilidad y veracidad óptimo, así mismo tenemos el plan de análisis , matriz de consistencia, principios éticos y contrastación de hipótesis. El capítulo V, contiene los Resultados, en donde se presentan las tablas y gráficos que ordenan los datos cuantitativos obtenidos, así mismo, este capítulo nos presenta el análisis de dichos resultados, los cuales serán contrastados con las Hipótesis. En el capítulo VI, se exponen las Conclusiones.

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

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Viñán, J., Puente, M. y Navarrete, F. (2017) "El clima laboral y la influencia en el desempeño docente" realizaron una investigación para Determinar el Clima laboral y su influencia en el desempeño docente. Caso especial facultad de ciencias SPOCH. La metodología de estudio utilizada fue de cuantitativa y cualitativa, no experimental. Así mismo se contó con una muestra de 41 docentes, el total de docentes que laboran en dicha facultad. Se utilizaron 2 instrumentos, el "*Manual Escala Laboral CL-SPC*", diseñado por Sonia Palma Carrillo, como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú) y el instrumento aprobado por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI) de la IES, en el que constan criterios puntuales que permiten de una parte evaluar al personal académico, y de otra evaluar globalmente las carreras para el periodo Octubre 2016- Marzo 2017 de la misma facultad de ciencias SPOCH. Entre sus resultados se concluye que el clima laboral es adecuado e influye positivamente en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la ESPOCH, pues las personas encuestadas consideraron que los equipos de trabajo están correctamente integrados y los recursos asignados se administran de manera eficiente.

Bravo, M. y Calderón, J. (2017) “El Clima laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador en una edición especial de la Universidad de Espíritu Santo”, realizaron una investigación con la finalidad de Determinar El Clima laboral y su incidencia en el desempeño del Personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología de investigación de tipo cuantitativa-cualitativa, exploratoria y de nivel descriptivo no experimental. Así mismo la investigación estuvo conformada por una muestra de 60 docentes de una escuela de educación básica del Cantón Pujilí en la Provincia de Cotopaxi. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Clima Laboral de Fernando Toro (1998). Entre sus resultados, concluyeron que el 83% de los docentes indican que existe una resolución de los conflictos, el 93% reciben orientación en sus tareas, el 86% innovan en sus tareas, mientras que un 66% percibe el apoyo de las autoridades; pero un 100% indican que existe respeto y un 80% colaboración; los aspectos negativos son la comunicación con un 41%, el Reconocimiento que no le reciben según indica el 33%, y un 58% deducen a través de su experiencia que no existe planeación en el cambio de tareas.

Gonzales, S. y Figueroa, H. (2017) “Clima Laboral y Satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen – Colombia” , realizaron una investigación con el objetivo general el determinar la relación entre clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen – Colombia en el 2016; para lo cual, se

utilizó el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental; se consideró a la totalidad de la población de los 90 docentes, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de su propia autoría, así; para medir ambas variables de estudio, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman el utilizado para el contraste de las hipótesis. Se encontró que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente. Así mismo, con respecto a las dimensiones que miden el Clima Laboral evidencio un Clima laboral favorable.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vargas, M. (2017) “Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima”, realizó una investigación con el objetivo de Identificar las percepciones de los docentes sobre el Clima laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima. Dicha investigación se llevó a cabo bajo una metodología de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, mediante un diseño no experimental de corte transeccional. Se contó con una muestra de 18 docentes, el total de docentes que laboran en dicha área, a los cuales se aplicó el cuestionario de Mario Martín Bris (2000) del trabajo “Participación y clima en el ámbito escolar”, encontrando entre sus resultados que la percepción del clima laboral es promedio, pues aunque evidencian una buena relación entre coordinación y docentes, entre sus colaboradores o evaluados, perciben dificultades en la comunicación lateral, sobre todo en trabajos grupales entre ellos, debido a diferencia de

espacios y horarios. Así mismo su nivel de motivación por reconocimiento la perciben ausente, encontrándose así los niveles más bajos.

Luza, F. (2017) “Clima Laboral , la satisfacción laboral y la calidad de vida de instituciones educativas de Lima , realizaron una investigación para determinar el clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima”, Para ello trabajaron con una metodología de investigación aplicada y de nivel explicativo, el diseño transeccional correlacional-causal. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de colegios María Auxiliadora que fueron elegidos de manera probabilística para responder a las encuestas planteadas por los cuestionarios emitidos para el logro de los resultados y recolección de datos indispensables para comprender mejor dicha investigación. Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio (Palma, 2004, Palma, 2005). Para el caso del cuestionario de calidad educativa, la autora realizó un cuestionario de su propia autoría que previamente fue sometido a validación por juicio de tres doctores expertos, la alta confiabilidad que se obtuvo de este instrumento tiene como resultado 081 de coeficiente, luego de aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach. Entre sus resultados relevantes con respecto al interés de nuestra investigación, se encontró que el 13,8% de los docentes de los colegios María Auxiliadora perciben un nivel de clima laboral muy favorable y el 9,2% como muy favorable. De otro lado, 28,5% perciben niveles de clima laboral favorables y el 29,2% como desfavorable.

Huaita, D. (2016) “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas” , realizó una investigación con el propósito de Determinar el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. Para ello, el tipo de investigación seguida, fue básica, explicativa y descriptiva, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 81 docentes de instituciones educativas del nivel secundario que se ubican en la zona de Barrios Altos del Cercado de Lima, los cuales fueron seleccionados en forma probabilística. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio de Sonia Palma 2004 y 2005 respectivamente. Para el caso del cuestionario de desempleo docente, este fue creado por la autora de la investigación y para su validez se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.86, lo que significa que existe una alta confiabilidad en este instrumento. Entre sus resultados relevantes para nuestra investigación, Huaita encontró que tanto el Clima laboral como la satisfacción laboral, influyen significativamente en el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes Locales

Albañil, A. (2015) “El clima laboral y la participación en la Institución educativa Enrique López Albuja”, realizó una investigación con el

objetivo principal de 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. Para ello trabajó con una metodología de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Para el presente estudio se considera como muestra la población de docentes de dicha institución, haciendo la observación que de los 67 miembros de la población se ha aplicado el cuestionario a 60 y devolvieron la encuesta 58 de ello. Para la recolección de los datos se tomó como base el cuestionario aplicado en la investigación denominada “Clima de Trabajo y Participación en la Organización y Funcionamiento de los Centros de educación Infantil, Primaria y secundaria, dirigida por Mario Martín Bris de la Universidad de Alcalá que consta de 154 ítems, con las adaptaciones respectivas a las dimensiones consideradas de las variables de estudio, en base a los aportes recogido del marco teórico, de la observación y análisis de la realidad educativa, siendo diseñado con 86 ítems que describen las sub variables o indicadores que corresponden 6 dimensiones agrupadas en tres variables. Entre los resultados encontraron que la evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

Albán, S. (2015) “Clima Laboral y Participación según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura” realizó una investigación con la finalidad de Determinar el Clima laboral y Participación según la Percepción de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura. Por la naturaleza del estudio la presente trajo bajo una metodología de tipo cuantitativa, nivel descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Las unidades de análisis de la investigación son los docentes de la institución educativa Crl. José Joaquín Inclán de la ciudad de Piura, cuyo promotor es la Región Militar del Norte. En la investigación participaron 54 docentes, entre los que se encuentran directivos y auxiliares. El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue, el cuestionario extraído del trabajo de investigación “Clima de Trabajo y Participación en la organización y Funcionamiento de los Centros de Educación Infantil/Primaria y Secundaria”, dirigido por Mario Martín Bris de la Universidad de Alcalá. Los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han determinado que el clima laboral que perciben los docentes, en términos generales, se encuentra entre regular y bueno. Esto nos indica que un poco más de la mitad de los docentes tienen una percepción positiva del clima de la Institución Educativa Crl. José Inclán, mientras que hay un porcentaje significativo, cercano a la mitad de los encuestados, que percibe el clima como regular y malo.

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” realizó una investigación con el objetivo principal de encontrar la relación de las variables del clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria (OCEP) de la Universidad Nacional de Piura (UNP). Para ello la investigación fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo – correlaciona y con un diseño, no experimental, de corte transversal. El estudio se realizó aplicando un test de clima laboral que recoge las dimensiones propuestas por la teoría de Sonia Palma las cuales son la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para medir el desempeño se aplicó una escala de calificación propuesta por la teoría de Medina Gómez, que comprende las siguientes dimensiones: cumplimiento de 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 mencionados se aplicaron a una población de 43 trabajadores, para el clima laboral. y el cuestionario de desempleo 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 (Sig.>0.05) que nos permite desaprobamos la hipótesis general que proponía que existía una relación directa y significativa entre ambas variables. También los resultados muestran que ninguna de las dimensiones del clima está relacionada con el desempeño. Asimismo, estos resultados no son concordantes con la evidencia empírica y marco científico que postula a una relación entre las variables

en estudio. Por lo que sugiere buscar otras variables del comportamiento organizacional que expliquen el desempeño laboral de los miembros de la OCEP de la UNP.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definiciones

2.2.1.1. Clima

El clima es un concepto amplio y complejo que aparece unido a planteamientos de la sociología, psicología y el comportamiento organizacional, siendo un concepto que ha evolucionado y recibido aportes de varias disciplinas del comportamiento humano ahora está ampliamente aplicado en el campo educativo. Este concepto que hace referencia a la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa, recibe también el nombre de clima organizacional, clima institucional, clima escolar o clima laboral. (Astoria, 2015, p.15)

2.2.1.2. Clima Laboral

Diferentes autores refieren que el clima laboral es una dimensión íntimamente asociada a la creación de una estructura mental transmitida por sus líderes, que permite a la persona entender por qué es ventajoso ofrecer sus esfuerzos para lograr objetivos de la organización, capacitándole al mismo tiempo para el logro de sus metas personales.

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

Maldonado y Pérez de Maldonado (como se citó en Asteria 2015) refieren que coinciden en plantear la necesidad de que las prácticas laborales estén dirigidas a crear un clima o atmósfera afectiva, que facilite los procesos de desarrollo del personal de las organizaciones, pues cualquier proyecto que desestime la influencia del área afectiva del individuo en su actividad diaria, genera pocas expectativas organizacionales.

Por otra parte Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo (como se citó en Asteria 2015) refieren que “El concepto de clima laboral está referido a la misma razón de ser en los contextos organizacionales, fenómeno en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto, es así como en la administración de las organizaciones en general, es fundamental delimitar, dentro del campo educativo y más aun dentro del contexto de la gestión de las instituciones educativas una política general que proporcione la orientación, el ideario, entendido como un lugar de encuentro en el trabajo escolar, profesores, padres y estudiantes asumiendo responsabilidades con una referencia educativa y ética sólida, equilibrada y

común; este carácter propio de la Institución y los valores de las mismas; en los propósitos de la propia institución, son conceptos que se enmarcan en el clima educativo, clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional educativo para el presente estudio.

Además Rodríguez 2005 (como se citó en Asteria 2015) reafirma que el clima laboral en el campo educativo es concebido como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución”.

Asteria(2015) “En consecuencia, es indispensable mirar el clima laboral como el factor estratégico en el logro de las metas trazadas a nivel institucional, en tanto es la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento, así como en los logros institucionales”.p.27)

2.2.2. Importancia del Clima laboral

El clima laboral incide en el comportamiento de los trabajadores y en su productividad, por ello la medición y análisis del mismo han cobrado vigencia, ya que a través de estrategias de mejora es posible contar con un clima sano, coincidiendo con lo expuesto, Robbins.S y Coulter.M (2000), afirman que es importante diagnosticar el

laboral ya que el mismo incide en la productividad, ausentismo, niveles de rotación, sentido de pertenencia y en satisfacción la satisfacción laboral.

Por su parte Hunt (1993), el Clima laboral no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

Un clima laboral estable, es un factor intangible que representa una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que la misma forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.

2.2.3. Características del clima laboral

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

- El clima laboral es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.

- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden

2.2.4. Factores de clima laboral

2.2.4.1. Realización Personal

Palma (como se citó en Casana 2015) refiere que “la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución”; teoría que respalda a Fernández, M (1999) ya que “menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos

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

2.2.4.2. Involucramiento Laboral

Sonia Palma (como se citó en Casana 2015) define “a este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante” Ferreira (2006) dice “que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar”.

2.2.4.3. Supervisión

Sonia Palma (como se citó en Casana 2015) define “como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Por otra parte, Robbins (2004) menciona “que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien, además, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos”.

Sin embargo Rodríguez (2005) agrega “el factor comunicación dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo”.

Por ende Raineri (2006) afirma “que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos)”.

2.2.4.4. Comunicación

Sonia Palma (como se citó en Casana 2015) refiere que “la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna”.

Así mismo Cotton y Hart (2003) afirman “que un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización”.

2.2.4.5. Condiciones Laborales

Sonia Palma (como se citó en Casana 2015) refiere 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 .Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son

variables que afectan el clima laboral; si un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Ésta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral. De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Estos indicadores señalados, permitirán percibir un clima organizacional favorable para el empleado, siempre y cuando no estén influenciadas por elementos negativos, lo que implicaría manifestar un comportamiento destructivo y contaminante; asimismo, evidenciar descontento y/o apatía para la realización del trabajo dentro de la empresa”.

2.2.5. Elementos del clima laboral

Opere, M (2006) refiere que “Conscientes de esta subjetividad en torno a los elementos que afectan al clima laboral, podemos relacionar las variables que influyen en mayor medida en la generación del ambiente de la organización”.

Los estudios de este tema sostienen que el clima en las organizaciones está configurado por la interacción y mezcla de los siguientes elementos:

2.2.5.1. El sujeto

Las características de cada trabajador (su actitud, personalidad, valores, expectativas, motivaciones, estado anímico, o su vida familiar) influirán tanto en el clima laboral como en su propia percepción del mismo. En elementos psicosociales y organizacionales que afectan la productividad “un empleado no opera al vacío, trae consigo una cantidad de ideas preconcebidas que reaccionan al contacto con la forma de liderar, con la estructura organizacional y el ambiente laboral”.

2.2.5.2. Los equipos

Las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de la organización son también factores que afectan al clima laboral, determinados por la organización y estructura, procesos comunicativos, distribución de los roles, cohesión de los equipos... Si la empresa consigue crear vínculos positivos conseguirá mejorar el ambiente organizacional y, viceversa.

2.2.5.3. La estructura

La forma en la que se organiza la compañía a nivel puestos, políticas y procedimientos de trabajo también interviene en la conformación del clima laboral. El objetivo es conseguir que las

relaciones entre los grupos e individuos fluyan de forma natural, de modo que si conseguimos adaptar la estructura a las necesidades de la compañía, estaremos ayudando a mejorar el clima laboral de la misma.

Políticas de personal: Este elemento se refiere a las acciones concretas que lleva a cabo la compañía para impulsar un clima laboral positivo, como el reconocimiento, los incentivos, la capacitación, programas sociales, política de promoción interna, medidas de bienestar...

2.2.5.4. El liderazgo

El papel de los líderes y el tipo de relación que consiga crear con sus equipos es clave en la construcción de climas laborales sanos. Por ello, las empresas deben apostar por un estilo de liderazgo transformacional que se adapte tanto a las circunstancias de la compañía como a las necesidades de cada trabajador.

2.2.5.5. La cultura

El conjunto de normas intangibles de una organización también influye directamente en el clima laboral y el que este sea positivo dependerá, no de la cultura en sí, sino de que sea compartida por la plantilla.

2.2.5.6. Los elementos físicos

Las instalaciones, los recursos materiales, la iluminación o la existencia de zonas comunes son aspectos del entorno físico de la empresa que también intervienen en la conformación del clima laboral.

2.2.5.7. Los elementos externos

También el entorno tiene influencia en el clima laboral. Los clientes, proveedores, administraciones públicas, competencia o la propia sociedad influyen en las empresas. Por ejemplo, la alianza con una gran compañía puede insuflar motivación a la plantilla y mejorar el ambiente de trabajo.

2.2.6. Tipos de clima laboral

Es importante conocer los distintos tipos de climas que existen y ver cual se apega más a nuestra organización y si este no está dando buenos resultados, cambiarlo por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a la eficiencia y eficacia de sus empleados. Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima laboral, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son:

2.2.6.1. Clima Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos

se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

2.2.6.2. Clima Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

2.2.6.3. Clima Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los

subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

2.2.6.4. Clima Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

En conclusión podemos decir que existen dos tipos de climas que son los más idóneos para las organizaciones que son el

clima consultivo y clima participación en grupo. Ya que ambos involucran al personal con la organización y les brindan un buen ambiente y confianza a sus trabajadores lo que hace que estos se sientan cómodos e identificados con la organización.

2.2.7. Dimensiones del Clima Laboral

Stinger&Litwin (1978) refiere “Que para poder alcanzar un clima laboral que nos permita llegar a tener disciplina, motivación y por consecuencia alcanzar los resultados planteados, es necesario evaluar nuestro entorno, por ello expongo a continuación nueve características que deben ser llevadas a la práctica para alcanzar una estabilidad en el clima laboral y son las siguientes:

Estructura

Es la forma en que las personas de la organización perciben los procesos de la misma, (cantidad de reglas, procedimientos, trámites, etc...) además de las limitaciones y frustraciones para alcanzar sus metas.

Facultamiento (empowerment)

Es más que nada a la libertad de las personas de crecer, de ser autónomos, de tener voz y voto para la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa

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

Desafío

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

Relaciones

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

Cooperación

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

Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos

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

Identidad

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

2.2.8. El Clima Laboral y las Políticas Organizacionales

Casana, V (2015) “El clima laboral se ve influenciado por factores controlables dentro de la organización como las políticas organizacionales, esto es fundamentalmente por la cultura organizacional planificada o programada”.

Dentro de estas políticas se encuentran un conjunto de elementos como:

- La declaración de identificación de la visión organizacional
- La declaración e identificación de valores de la organización
- La declaración e identificación de los objetivos estratégicos

También se incluyen dentro de las políticas organizacionales un conjunto de elementos que incluyen los mitos organizacionales, las historias organizacionales, los estatutos y reglamentos organizados para tal efecto. En este mismo orden de ideas la cultura afecta el comportamiento organizacional de una manera específica. Según Valladares y Ponce (1986, p.506) el comportamiento humano dentro de las organizaciones o Psicología organizacional estudia el comportamiento de los humanos, cuando se encuentran en el trabajo.

Este se puede dividir en tres grandes enfoques de trabajo:

2.2.8.1. Comportamiento humano individual en el trabajo

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

El comportamiento individual es quizá el más diverso, y también el que menos control se puede tener, ya que en un mundo donde se privilegia las libertades individuales, los comportamientos individuales deben ser respetados por los empleadores, sepan de incurrir en un delito sobre la persona humana. Según Palma, S. (2004, citado en Casana, V., 2015)

2.2.8.2. Comportamiento grupal en el trabajo

El ser humano, es un ser sociable por naturaleza y por aprendizaje, y que satisface mejor sus necesidades que si partiera de su esfuerzo individual. Según Du Brin (2012, p. 315) formar grupos tiene muchas funciones sociales y ventajas tácitas. Los grupos brindan oportunidad a sus miembros para dedicarse a actividades que les interesan o satisfacen de manera que la igualdad permite la afiliación y hasta que tareas impuestas sean aliviadas al trabajar en grupo.

El grupo es una escuela u organización en donde se aprenden normas para convivir, enseñanzas técnicas o administrativas para aplicarlas en el trabajo diario. El grupo cumple funciones de afecto y reforzamiento de estima sobre todo en organizaciones grandes donde se pasa desapercibido, o donde hay relaciones tirantes.

Los grupos son sitios de apoyo, en el que los miembros recurren a él para depositar quejas, problemas y dificultades, recibiendo aliento y recomendaciones para solucionarlos.

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

Según Chiavenato (2009, p. 210) Un grupo permite a sus integrantes desarrollar compromiso, identidad, y pertenencia, a muchos les gusta pertenecer a determinados grupos sobre todo si estos tienen prestigio o influencia, por ejemplo, el grupo de catedráticos universitarios, ser miembro de Club de Leones, del Club Rotario o de cierto colegio Profesional.

2.2.8.3. Comportamiento organizacional en el trabajo

El comportamiento organizacional, se expresa a través de las relaciones de liderazgo y seguidores, trabajo en equipo, comunicación empresarial, negociación y aprendizaje organizacional, en este sentido se habla de identificar los elementos, que intervienen en las dinámicas de las relaciones humanas en la organización, algo en lo que se puede intervenir, pero no controlar en su totalidad. Según Palma, S. (2004, citado en Casana, V., 2015)

2.2.9. Clima laboral en los contextos educativos.

Gonzales y Figueroa (2017) afirma que “En el contexto educativo, muchas veces se da cuenta que la mayoría de los docentes que laboran en las instituciones educativas no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

Hasta ahora hablar de la aplicabilidad de las teorías gerenciales dentro de las instituciones educativas pareciera ser un tópico no asociado con la línea de trabajo. Muchos hacen resistencia a llevar estrategias gerenciales de organizaciones de producción no educativa a este contexto porque no se logra ver a las instituciones educativas como una empresa de producción; en particular sobre la gerencia interesa hacer una revisión de la importancia del clima laboral en las instituciones educativas a fin de lograr crear sentido de pertenencia de los individuos a su lugar de trabajo.

En las instituciones educativas, se nota con preocupación como pocas veces se encuentran directores que consideren con interés en lograr mejoras en el clima laboral procurando mejoras en el desempeño de sus trabajadores por cuanto un clima de trabajo agradable logra comprometer a los docentes en el logro de los objetivos establecidos lo que finalmente se verá reflejado en el producto final, alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor de enseñanza, sin embargo, lograr que se pueda aceptar a la gerencia empresarial en los centros de educación no es fácil cuando se aborda una organización como las instituciones educativas donde las estructuras suelen ser complejas y los roles de cada actor no están claramente establecidos, no hay una visión del papel de cada uno y de la consecuencia de su acción sobre la función de los demás y mucho más allá como el comportamiento de una organización educativa se evidencia en la comunidad.

Frente a esta situación se sugiere para crear una interrelación de la gerencia en las escuelas, más específicamente de la necesidad de traer el concepto de clima laboral a los centros de educación como instrumento

del gerente escolar para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar.

- En principio se debe mejorar el clima a través del desarrollo organizacional, mejorando los procesos de gestión de recursos humanos para mejorar la claridad y hacer los canales de comunicación más específicos y precisos en cuanto a lo que se espera alcanzar.
- En segundo lugar, mejorar el clima a través del desarrollo personal y de formación específica partiendo de la claridad propiciando reuniones eficaces a los directivos, coordinadores, profesorado y demás empleados en donde se deje claro cuál es el objetivo común para trabajar desde las propias funciones hacia el logro del mismo.
- En tercer paso establecer un sistema de gestión de personas en donde se evalúe las carencias y la necesidad de planificar en base a los elementos con que se cuenta en la medida que se ofrece la formación que haya que darles a los directivos para usar dicho sistema e insistiendo en que comprendan su importancia.

Frente a esta situación Gonzales y Figueroa (2017) sugiere que “esto contribuirá a administrar en base a la importancia de generar climas de trabajo agradables y productivos en donde se le haga saber a cada participante cual es la intención de la organización, que se logre establecer planes de acción concretos para cada participante, con objetivos y plazos, en tal sentido se puede lograr un impacto positivo

total entre clima actual y el clima deseado y un impacto de la gestión del clima en el liderazgo, en fin un docente con objetivos claros acerca de su papel en la organización escolar y por tanto más comprometido con su labor productiva”.

2.2.10. Relación de clima laboral con desempeño docente.

Las percepciones de un clima laboral positivo están relacionadas con la satisfacción al trabajo, el compromiso laboral y el desarrollo personal, estas relaciones ya han sido establecidas con anterioridad. El clima laboral puede influir en el desempeño de conductas relacionadas con el trabajo, en el caso de los docentes, su trabajo se realiza dentro del aula (Boyce, 2010). Si el clima se relaciona con la satisfacción laboral y la satisfacción se relaciona con el desempeño, entonces se puede suponer también, que es posible que el clima organizacional se relacione con el desempeño.

2.2.10.1. Desempeño docente

Diversos autores lo han definido en términos del comportamiento mismo del profesor, de las competencias que pone en juego al desempeñar su trabajo, de sus características personales o de su efectividad al hacer su trabajo, considerando los resultados educativos logrados por sus alumnos.

2.2.10.2.

Desempeño docente como comportamiento.

El desempeño docente es sinónimo de comportamiento docente en la preparación de su clase, el diseño de sus materiales y la evaluación que realiza a sus alumnos; es importante diferenciar conceptualmente el desempeño docente de competencias profesionales, características personales y efectividad. (Valenzuela 2004).

2.2.10.3. Desempeño docente versus Competencias docentes.

Las competencias docentes, se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y valores que un docente posee para desempeñar su trabajo, éstas definen lo que se considera importante en un profesor ideal. (Valenzuela, 2004). Los docentes deberían de poseer una lista de competencias , sin embargo algunos otros también consideran que existe dificultad para tener una definición exacta de competencia y mucho menos una lista de competencias que el docente debería poseer debido a la complejidad de su práctica. (Rueda, 2009)

2.2.10.4. Desempeño docente versus Efectividad del profesor.

De acuerdo al término de efectividad del profesor, el logro del aprendizaje del alumno será consecuencia de una instrucción efectiva, la cual a su vez dependerá de las competencias del docente, motivación y contexto en el que se desenvuelve. (Valenzuela, 2004).

2.2.10.5. Desempeño docente vs Características personales.

Son características personales del profesor referidas a cualidades, actitudes, personalidad, experiencia profesional, etc. que influyen en el desempeño docente (Valenzuela, 2004).

2.2.11. La Docencia

2.2.11.1. Docencia Pública en el Perú

En la actualidad la docencia en el Perú es un tema, muy sensible; pues las diferentes reformas que se han dado en los últimos meses, no han calmado ese malestar en nuestros docentes, de ser los trabajadores menos considerados y remunerados en el Perú. Los docentes del público tienen en promedio ingresos mucho menores que el resto de profesionales. Y, por si esto fuera menos, el aumento de los ingresos a lo largo de la carrera es muy pequeño. Sin embargo, según menciona Díaz, H. (2000) en una investigación de aporte exponencial, titulada La Carrera del Maestro en el Perú; la docencia en el sector público ofrece ingresos mucho más predecibles y es la única ocupación que goza de estabilidad laboral en el Perú. Ahora, cabe destacar que la estabilidad laboral, que es un elemento atractivo de la carrera, a su vez genera ineficiencias en la administración de recursos humanos en las escuelas públicas. Es así, que el estudio que Díaz nos presenta, revela, además que la carencia de autonomía para administrar personal, es uno de los principales problemas que afecta la labor de los directores de estas instituciones. El director

para ese entonces no tenía capacidad para evaluar, sancionar o premiar el desempeño de todo su personal y las instancias intermedias, ugeles, tienen mayor injerencia sobre las decisiones de personal que el director mismo. Si bien esto no es algo que hasta la fecha se dé tal cual describe Díaz, es importante mencionar que aún existe un Sistema de administración de escuelas públicas donde el evaluador viene una vez cada cierto tiempo a evaluar al Personal y paralelamente, los mecanismos de supervisión y manejo de personal son más bien laxos.

Así, se estructura una carrera en la que, si bien los ingresos son bajos y estables, también es una carrera que definitivamente no ofrece claros estímulos para que el personal que en ella ejerce, innove, se actualice y tenga un mejor desempeño.

2.2.11.2. Remuneraciones del Personal Docente en el Perú

Los docentes perciben un sueldo base, y se rigen por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobada en 1984 (D.L. 276), la Ley del Profesorado de 1984 y su modificatoria de 1990, así como de las Leyes Anuales de Presupuesto. Entre los principios que rigen esta carrera están la estabilidad y una retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologable.

Con respecto al sector privado, las remuneraciones se fijan libremente de acuerdo a la capacidad económica de la escuela,

pero, de acuerdo a la Ley del Profesorado, un docente titulado en ningún caso debe tener una remuneración menor a la que gana un docente de I Nivel en el sector público; tampoco menor a la remuneración mínima vital.

Mientras que, en el sector público, cada nivel magisterial y categoría de la carrera docente, en orden ascendente, conlleva sueldos muy diferentes en función de la jornada de trabajo semanal, es decir las horas de trabajo; los años de servicio y el desempeño de nuevas responsabilidades y cargos directivos o jerárquicos en la docencia o la administración educativa.

Cabe destacar que actualmente y con la última huelga realizada por los docentes, el sueldo base ha aumentado un cierto porcentaje, 300 soles aprox. Que pone a los docentes en opiniones diversas y opuestas, estando algunos conformes y otros ofendidos. Sin embargo, las oportunidades que ahora tienen en los concursos de escalas magisteriales; les permiten tener esperanza en una mejor remuneración para quienes son los formadores del futuro de nuestro país Díaz, H. (2000)

2.2.12. Adultez

2.2.12.1. Definición

La adultez es la etapa de la vida en la que el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y psíquico, se consolida el desarrollo de la personalidad y el

carácter, los cuales se presentan relativamente firmes y seguros, con todas las diferencias individuales que pueden darse en la realidad. Según Nassar y Abarca (1983) “por adulto se entiende la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de criterio.

2.2.12.2. Desarrollo del adulto

El desarrollo implica cambio, pero no todos los cambios implican desarrollo, si una persona se cambia de ropa, o cambia las sabanas, difícilmente a eso se le llamaría desarrollo. El cambio es simplemente una diferencia en algo o alguien de un momento a otro, los cambios que experimenta una persona a lo largo del curso de la vida adulta son muy numerosos.

El desarrollo es un proceso sistemático de cambio adaptativo en el comportamiento en una o más direcciones:

- Es sistemático en tanto que es coherente y organizado.
- Es adaptativo en el sentido de que permite lidiar con las condiciones de existencia, internas y externas, siempre cambiantes.

Generalmente el desarrollo implica una compleja interacción entre maduración y aprendizaje, como cuando un niño pequeño dice su primera palabra o su primera oración, mientras que los niños pasan por patrones de desarrollo muy semejantes, las diferencias individuales son más evidentes conforme las personas envejecen y la experiencia se vuelve algo más que un simple factor. El desarrollo adulto puede no ser tan rápido o tan obvio como el desarrollo infantil, y supone tanto pérdidas como ganancias, pero incluso los adultos mayores pueden desarrollar nuevas habilidades, como aprender a usar computadoras.

Par emprender el desarrollo adulto es muy útil imaginarlo como producto de múltiples fuerzas concurrentes que actúan sobre un sistema complejo, esta concepción permite observar varios aspectos de la misma persona, que puede, por ejemplo, crecer intelectualmente mientras experimenta algún deterioro físico.

De esta manera, podemos ver como una persona posee no solo una, sino muchas edades diferentes: no únicamente cronológica, sino también funcional, biológica, psicológica y social, también es posible medir los efectos de varios factores que influyen en el desarrollo.

2.2.12.3. Periodos de la adultez

En esta etapa su personalidad y su carácter se presentan firmes y seguros y el individuo maduro se distingue por el control que logra de sus sentimientos y su vida emocional. Esto le permite

afrontar la vida con mayor seguridad y serenidad que en las etapas anteriores. La adultez es la época de la vida del ser humano en el que mayor rendimiento en la actividad se presenta.

Cabe destacar que no todos los adultos llegan a la madurez, con lo que podríamos clasificarlos en dos grupos: adultos maduros y adultos no-maduros o inmaduros.

La adultez se divide en tres periodos: adultez joven (20 a 40 años de edad), adultez media (40 a 65 años de edad) y adultez tardía o vejez (65 años o más), cada uno de estos periodos presenta acontecimientos y preocupaciones característicos de su edad.

2.2.12.3.1. Los adultos jóvenes (20 a 40 años): En este periodo las personas están en la cima de sus potencialidades tanto físicas como intelectuales, en estos años hacen elecciones de carrera y se forman las relaciones íntimas que bien pueden durar toda la vida o solo algunos años.

En este periodo los rasgos de personalidad y los estilos de vida se vuelven relativamente estables, pero las etapas de vida, acontecimientos ocurridos en el día a día, pueden influir en los cambios de personalidad.

Las decisiones se toman en torno a las relaciones interpersonales íntimas, estilos de vida personales, aquí en la adultez joven la mayoría de las personas se casa y tiene hijos.

Los adultos de edad media (40 a 65 años): En este periodo se nota algún deterioro en la salud, habilidades físicas, sensoriales, resistencia, destrezas, sin embargo, se desarrollan patrones más maduros de pensamiento con base en la experiencia de sus prácticas y vivencias.

Algunas personas en este periodo se encuentran en la cima de sus profesiones; otras llegan a callejones sin salida, sintiéndose agotados, algunas desempolvan viejos sueños o persiguen nuevas metas.

Muchas personas en este periodo tienen hijos que han dejado el hogar, Una creciente conciencia de la inevitabilidad de la muerte puede producir cambios de personalidad y la exploración de nuevas oportunidades de crecimiento, el crecimiento de los hijos deja en nido vacío.

Adulter tardía: Físicamente son activos, saludables, independientes y mentalmente alertas, aunque pueden experimentar cambios en la salud por la edad que tienen. Pueden desarrollar condiciones crónicas, pero posible controlarlas mediante intervención médica.

En este periodo muchos de los adultos mayores tienen más tiempo para cultivar relaciones personales, pero deben lidiar con el declive de algunas de sus facultades, la pérdida de amigos y seres queridos, y la perspectiva de morir.

La inteligencia y memoria pueden deteriorarse en algunas áreas, la mayoría de las personas encuentra modos de compensación, la jubilación puede ofrecer nuevas opciones para usar el tiempo incluido nuevo trabajo de tiempo completo o parcial. La búsqueda de significado en la vida asume una importancia central.

2.2.12.4. Desempeño laboral de la adultez

a. Adultez joven

En el ámbito laboral, el adulto joven se enfrenta con la tarea de establecer una identidad laboral adulta. La transición desde el aprendizaje y el juego al campo laboral puede ser gradual o abrupta, pero en algún momento del segundo decenio de la vida, el trabajo se convierte en una actividad central para la estabilidad y progresión intrapsíquica. Sentirse productivo y competente es parte importante del auto- concepto y de la identidad psicosocial.

b. Adultez intermedia

En el ámbito profesional el factor del trabajo es aún muy importante en este nivel. Algunos adultos se quedan estancados y conforme con su trabajo actual, teniendo como único objetivo seguir manteniéndolo, mientras que otros pretenden alcanzar otras metas (mayor categoría profesional, una formación paralela, etc.). El adulto medio empieza a

tener el pensamiento de que le queda poco tiempo de vida y teme a la competencia de las generaciones nuevas.

El trabajo está fuertemente ligado con todos los aspectos del desarrollo intelectual, físico social y emocional. Generalmente las diferencias de edad en el desempeño dependen mucho en cómo se mide el desempeño y de las demandas de una clase de trabajos específicos. Un empleo que requiere reflejos rápidos, tiene más probabilidad de que sea desempeñado de una mejor manera por una persona joven, en cambio, uno que depende de la madurez de juicio puede ser mejor ejecutado por una persona mayor.

c. Adultez tardía

Los cambios en la capacidad de trabajo que se producen en la adultez tardía con la edad se concentran generalmente en los sistemas músculo-esquelético y cardiovascular, en la estructura corporal, en algunos sistemas sensoriales y en el funcionamiento del sistema nervioso. Se producen cambios en la composición del cuerpo: decrece la masa muscular, disminuye el tejido óseo, hay predominio de la osteolisis, disminuye la contractibilidad del músculo cardíaco y del ritmo sinusal, disminuye la superficie respiratoria del pulmón, hay calcificación de las articulaciones y cambios osteoartríticos, disminuye la reserva pulmonar, hay alteraciones en los órganos sensoriales: disminuye la agudeza

visual y auditiva, cambios en el sistema nerviosos: disminuye la velocidad de procesamiento de la información, enlentecimiento cognitivo, disminuye la memoria a corto plazo. La capacidad de trabajo se deteriora en cerca de 1,5% anual partir de los 45 años.

La percepción individual de mala salud es el factor más relevante para la baja capacidad de trabajo. Esta asociación mantiene su significación aun cuando se controla el factor edad. La salud física y la manera cómo la percibimos tiene una importancia cardinal en el deterioro que sufre la capacidad de trabajo en la medida que avanza la edad, pero los estudios muestran que es importante considerar otros factores que permiten comprender y muchas veces pronosticar el deterioro en la capacidad de trabajo. Los factores que afectan la capacidad de trabajo de la mujer y el hombre son de diferentes tipos. Se reconocen factores fisiológicos, ergonómicos, del ambiente físico de trabajo, de tipo psicosocial como las demandas mentales de trabajo, el control sobre el trabajo, la presión de tiempo, y la dirección del trabajo, que tienen gran impacto en la capacidad de trabajo .

III. HIPOTESIS

El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor condicionamiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

IV. METODLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental de corte transeccional transversal. La investigación no experimental es aquella que se realizó sin manipular deliberadamente variables, es decir, se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, descriptivo de corte transeccional transversal ya que recolecta datos en un solo momento en un tiempo único, su propósito es de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernandez 2006)

4.2. Población y muestra

POBLACION

La población estuvo conformada por todo el personal de la I.E “San José” de la Urbanización San José Piura 2017.

MUESTRA

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la I.E “San José” de la Urbanización San José Piura 2017.

4.3. Definición y operacionalización de la variable

CLIMA LABORAL

a. Definición conceptual

Palma, S (2004) refiere que “El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias

para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”

b. Definición operacional

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

Dimensiones	Ítems
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.
Fuente: "Escala de Clima Laboral (CL-SPC)" de S. Palma, 1999.	

El cuestionario presenta una escala de respuestas tipo Likert para la calificación de las mismas:

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

4.4. Técnicas e instrumentos

a. Técnicas

Encuesta

b. Instrumentos

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999)

FICHA TÉCNICA

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Autor	: Sonia Palma
Año de Publicación	1999
País de origen	: Lima, Perú
Ámbito de Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral
Forma de Administración	: Individual y Colectiva.
Áreas que explora	: La escala explora el clima laboral desde 5 dimensiones: Realización Personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condicionamiento laboral.
Tipificación	: Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Descripción del Instrumento

La Escala de Clima Laboral, fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, en la ciudad de Lima; con un tipo de formato Likert, comprendido por un total de 50 ítems que describen la variable Clima Laboral, la cual es definida operacionalmente como aquella percepción que tiene el trabajador de su ambiente laboral y ello en relación a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal, Involucramiento con

la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a toda información relacionada con su trabajo y en coordinación con compañeros de trabajo, así como las Condiciones laborales que facilitan su trabajo. Cabe destacar, que, para cada área, se consideran 10 ítems como mínimo.

Por otra parte, este instrumento, tiene un ámbito de aplicación en trabajadores con dependencia laboral, es decir que trabajan para empresas públicas y privadas; y su aplicación puede ser individual o colectiva y a la vez de forma física o computarizada, con una duración de 15 minutos, en formato físico y 5 minutos en formato computarizada; por consecuencia, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral.

De acuerdo a las normas técnicas establecidas, la puntuación es de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como puntaje máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Así mismo, las categorías de diagnóstico consideradas en este instrumento, están basadas en puntuaciones directas, donde es tomado como criterio lo siguiente:

A mayor puntuación es más Favorable la percepción que se tiene del ambiente de trabajo.

A menor puntuación se interpreta de manera contraria.

El material comprendido de la prueba es:

- Manual CL- SPC, de orientaciones teórico prácticas para la administración, calificación e interpretación.
- Cuadernillo CL- SPC, en versión escrita y computarizada.

- Disquete, el cual es clave para la digitación de las puntuaciones, calificación e interpretación de la prueba.
- Y finalmente el reporte de los resultados se puede imprimir en formatos físicos, desde el programa computarizado.

Validez

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

Confiabilidad

Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,63, aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

4.5. Plan de análisis

El proceso 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 frecuencias relativas o porcentuales.

4.6. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TECNICA	
¿Cuál es el nivel de clima laboral del personal de la IE. "San José", de la urbanización San José, Piura 2017?	CLIMA LABORAL	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condicionamiento laboral	General	General	Tipo y Nivel	Encuesta	
			Determinar el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017	El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017, es desfavorable	Cuantitativo - Descriptivo		
			Específicos	Específicos	Diseño		Instrumento
			Conocer el nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017	El nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es desfavorable	No experimental de corte transeccional		Escala de de Clima laboral Sonia Palma
			Identificar el nivel de clima laboral en el factor involucramie	El nivel de clima laboral en el factor involucramie			Población La Población estuvo conformada por todo el personal
					Muestra La muestra estuvo conformada por 50 individuos, mismos que son		

			<p>involucramie nto laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José Piura 2017</p> <p>Conocer el nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017</p> <p>Establecer el nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017</p>	<p>nto laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José Piura 2017, es desfavorable</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es desfavorable</p> <p>El nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es</p>	<p>el personal de la Institución educativa</p>
--	--	--	--	--	--

			Piura 2017	desfavorable		
			Corroborar el nivel de clima laboral en el factor condicionamiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017.	El nivel de clima laboral en el factor condicionamiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017. es desfavorable		

4.7. Principios éticos

Se procedió a realizar la investigación tras la aceptación del consentimiento informado y expreso , él fue emitido mediante una solicitud otorgada al director del centro educativo, con el compromiso de protección a las personas, al mantener sus datos de confidencialidad y anonimato, a su vez siendo un aporte en beneficencia mas no maleficencia para la institución, puesto que les permitirá 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 identidad científica, sin alterar o adulterar cualquier dato que pueda influir en la validez científica y utilidad social.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA I

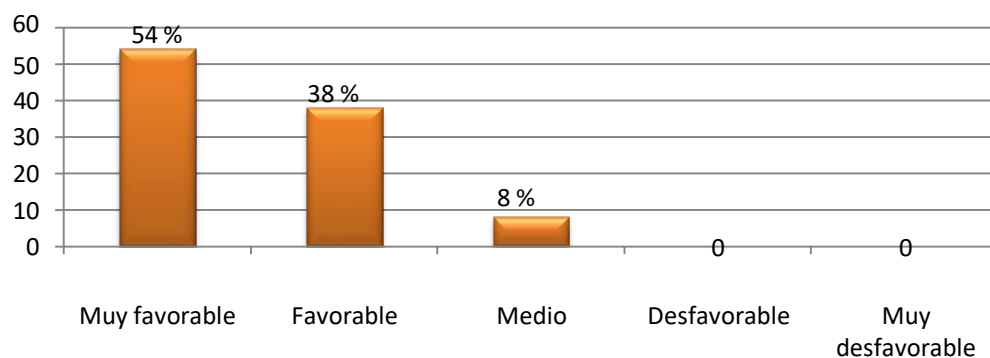
Nivel de clima laboral en el personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

Categoría	Frecuencia	%
Muy favorable	27	54
Favorable	19	38
Medio	4	8
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
Total	50	100 %

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

Figura 02

Nivel de clima laboral en el personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA I Y GRAFICO 01: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 54% de la población evaluada se ubica en una categoría muy favorable, el 38 % en una categoría favorable y finalmente un 8% en una categoría media.

TABLA II

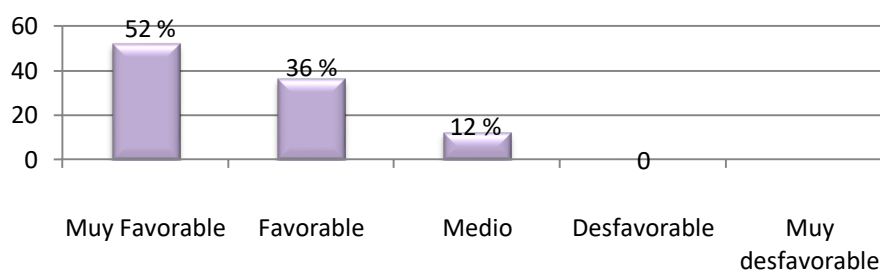
Nivel de clima laboral en el factor realización personal del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MF	26	52
F	18	36
M	6	12
D	0	0
MD	0	0
TOTAL	50	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

FIGURA 02

Nivel de clima laboral en el factor realización personal del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE : Escala de Clima Laboral-Sonia Palma(2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA II Y GRAFICO 02: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 52% de la población evaluada se encuentra ubicada en una categoría muy favorable, el 36 % ubicándose en una categoría favorable y finalmente un 12% en una categoría medio.

TABLA III

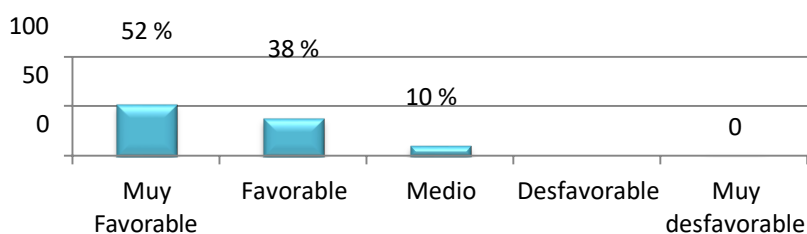
Nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MF	26	52
F	19	38
M	5	10
D	0	0
MD	0	0
TOTAL	50	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

FIGURA 03

Nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA III Y GRAFICO 03: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 52% de la población evaluada se ubica en una categoría muy favorable, el 38 % ubicándose en una categoría favorable y finalmente un 10% en una categoría medio.

TABLA IV

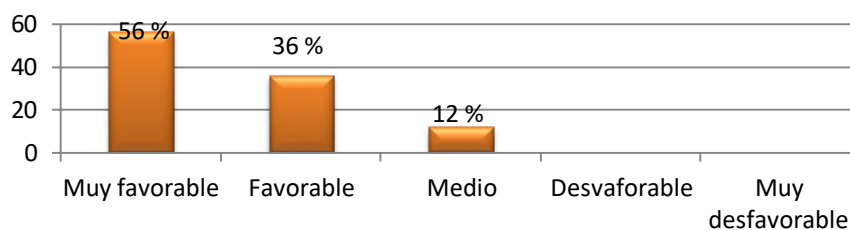
Nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MF	26	52
F	18	36
M	6	12
D	0	0
MD	0	0
TOTAL	50	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

FIGURA 04

Nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA IV Y GRAFICO 04: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 56% de la población se ubica en una categoría muy favorable, 36 % ubicándose en una categoría favorable y el 12% ubicándose en una categoría media.

TABLA V

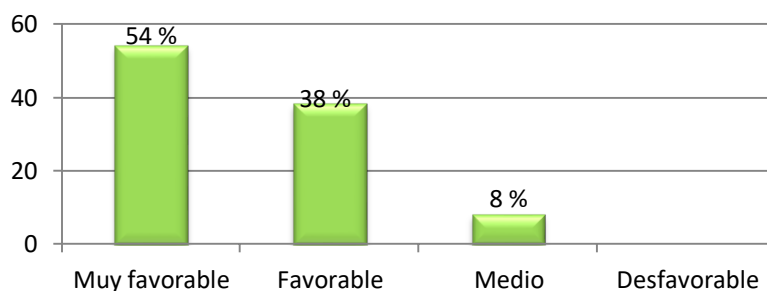
Nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MF	27	54
F	19	38
M	4	8
D	0	0
MD	0	0
TOTAL	50	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

FIGURA 05

Nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA V Y GRAFICO 05: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 54% de la población se encuentra en una categoría muy favorable, el 38 % ubicándose en una categoría favorable y finalmente un 8% en una categoría medio.

TABLA VI

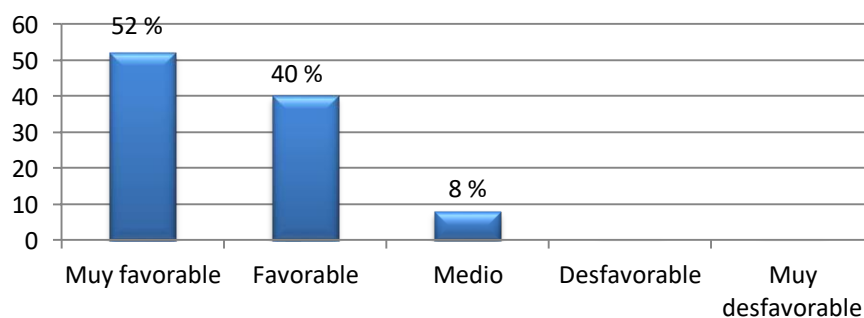
Nivel de clima laboral en el factor condicionamiento del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MF	26	52
F	20	40
M	4	8
D	0	0
MD	0	0
TOTAL	50	100

FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

FIGURA 06

Nivel de clima laboral en el factor condicionamiento del personal de la I.E "San José" de la urbanización San José Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral – Sonia Palma (2004)

DESCRIPCIÓN DE LA TABLA VI Y GRAFICO 06: De acuerdo al cuestionario aplicado, se observa que el 52% de la población ubicándose en una categoría muy favorable, el 40 % ubicándose en una categoría favorable y finalmente un 8% en una categoría medio.

5.2. Análisis de resultados

La presente tesis tiene como objetivo general Determinar el Nivel Clima Laboral en el personal de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017, por lo que en función de los resultados obtenidos se da parte al análisis de los mismo.

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017 que prevalece en el personal es muy favorable lo cual significa que tiende a tener importancia en la misión y visión de la Institución, es por ello que crean un adecuado clima laboral motivador generando grupos y equipos de trabajo capacitados para orientarse hacia los objetivos técnicos y productivos de la institución proporcionándoles satisfacción, animación, interés y colaboración, manteniendo una adecuada comunicación entre todos, Sonia Palma Carrillo (2004) , así mismo lo afirma Rodríguez (2005) reafirma que el clima laboral en el campo educativo es concebido como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución”.

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura que prevalece del factor realización personal es muy favorable lo cual significa que el personal tiene una buena percepción con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución Sonia Palma Carrillo (2004), así mismo lo afirma Fernández (1999) que es una

posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación.

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017 que prevalece del factor involucramiento laboral es muy favorable lo cual significa que desempeña mayor responsabilidad en las labores de la institución, al grado de comprometerse en realizar un buen desempeño en el trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades, Sonia Palma Carrillo (2004). ; así mismo lo reafirma Ferreira (2006) “el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar”.

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017 que prevalece en el factor supervisión laboral es muy favorable lo cual significa que brinda el apoyo necesario a su personal (docentes), por ende cuando se realizan supervisiones se hacen con el objetivo de mejorar su trabajo y brindando un trato justo a todos, Sonia Palma Carrillo (2004), así mismo lo afirma Rodríguez (2005) “que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento”

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017 que prevalece en el factor comunicación es muy favorable lo cual significa que mantiene una buena comunicación teniendo una buena

percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad , coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como son la atención a los usuarios ,Sonia Palma Carrillo (2004); así mismo, lo afirma Cotton y Hart (2003) “un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización”.

El nivel de clima laboral de la I.E “San José” -Urbanización San José – Piura 2017 que prevalece en el factor condiciones laborales es muy favorable lo cual significa que tiende a trabajar todos en equipo, de manera justa, desempeñando entre todos compañerismo y buen trato, Sonia Palma Carrillo (2004),así mismo lo reafirma , Robbins (2004) que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Contrastación de hipótesis

Se rechazan

El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

El nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

Determinar el nivel de clima laboral en el factor condicionamiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017 es desfavorable

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados que se logró obtener a través de la investigación, se ha podido concluir lo siguiente

El nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

El nivel del clima laboral en el factor realización personal del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

El nivel de clima laboral en el factor involucramiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José Piura 2017, es muy favorable

El nivel de clima laboral en el factor supervisión del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

El nivel de clima laboral en el factor comunicación del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

El nivel de clima laboral en el factor condicionamiento laboral del personal de la Institución Educativa San José de la urbanización San José, Piura 2017, es muy favorable

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

Fortalecer continuamente la confianza y el respeto ya que estas son las bases para mantener un buen clima laboral, lo que reflejaría que la Institución, desde sus directivos ve al docente como una persona, mas no como un recurso material.

Aplicar evaluaciones anuales para saber el nivel de clima laboral.

REFERENCIAS

- Asteria, O. (2015). El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura (tesis de maestría). Recuperado de <http://docplayer.es/27137489-El-clima-laboral-y-la-participacion-en-la-institucion-educativa-enrique-lopez-albuja-de-piura.html>
- Abarca, Sonia & Nassar, Hannia (1983). Psicología del Adulto. San José: EUNED
- Albán, S. (2015) *Clima laboral y Participación según la Percepción de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura*. Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.df?sequence=2
- Albañil, A. (2015) *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf
- Bellver, E. (2016), Pirámide de Maslow, depsicologia.com. Recuperado de: <http://depsicologia.com/piramide-de-maslow/>
- Bravo, M. y Calderón, J. (2017) *El Clima laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador en una*

edición especial de la Universidad de Espiritu Santo. Tesis de pregrado. Universidad de Espiritu Santo. Recuperado de file:///C:/Users/anabelcita/Downloads/77-142-1-SM%20(1).PDF.

Casana R. (2015) . Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa – *Trujillo 2015*. Tesis para optar licenciatura . Recuperado de:file:///C:/Users/Ienovo/Desktop/nestor/clima%20laboral%20antecedente%20i nt rnacional.pdf

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.) México: Editorial McGraw Hill.

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

Chiavenato, I (2009) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2^{da} ed. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill.

Cotton, P y Hart, P. (2003). *Desarrollando un clima organizacional óptimo*. Extraído el 13 de setiembre del 2015 de: <http://www.losrecursoshumanos.com/desarrollandoun-clima-organizacional-optimo/>

DuBrin, A (2012) *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. 9^{na} ed. México, D.F.; México. Pearson-Prentice Hall.

Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.

- Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5^a ed.). Rio de Janeiro: FGV
- García, M. (11 de Septiembre de 2011). *Detención de Factores de Riesgo en el Clima Laboral, su Abordaje Preventivo y Corrección*. Mallorca, Palma de Mallorca, España.
- Guijarro, A. (2013). “Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral de la Secretaria del Agua-Subsecretaria de la Demarcación Hidrográfica de Esmeraldas”(tesis de titulación). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7562/1/T-UCE-0007-317i.pdf>
- Gonzales, S. y Figueroa, H. (2017) *Clima laboral y Satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en pedagogía. El Carmen, Colombia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Ienovo/Desktop/nelson/clima%20laboral%20antecedente%20internacional.pdf>
- Huaita, D. (2016) *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Tesis para optar el grado académico de doctor en Educación. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4247/Huaita_ADM.pdf?sequence=1
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6^a ed.). México: Interamericana S.A. de CV.
- Hunt, J (1993). *La Dirección de Personal en la Empresa*. España: Mc Graw – Hill Interamericana de España, S.A. p. 111

Litwin y Stinger (1978). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 15 de junio
septiembre del 2017 de: <http://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teorade-las-9-dimensiones-pdf>

Luza, F. (2017) *Clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. Tesis para optar el grado académico de doctor en Educación. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1

Maish, E. (2004). Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional [versión electrónica]. *Gestión en el Tercer Milenio*, 13(7), 35-38

Mossi, I. (2015). *Actualidad Laboral* . Recuperado el 5 de Diciembre de 2017, de Actualidad Laboral : <http://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/el-entorno-ha-afectado-el-clima-laboral-de-empresas-en-venezuela>

Opere, M (2006). Factores que afectan al clima laboral: de la percepción al entorno. Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>

Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL

Papalia D., Duskin R., Martorell G., (2012), Desarrollo Humano, México DF, México, McGraw Hill/Interamericana Editores.

Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile. Chile

- Robbins, S y Coulter, M. (2000). *Administración*. (6ta ed). México D.F.: Pearson educación.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. (3ª ed) México: Alfaomega.
- Rodríguez, M. (2005). *Diagnóstico del Clima Organizacional*. (3ª ed.) México D.f.: Alfaomega.
- Rueda B. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. [Versión electrónica], *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 11(2), 1-16.
- Sulbarán, J. (2002). El rol de la gerencia en los procesos de cambio. *Revista de Economía*, 14, 193-206.
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Valenzuela, R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. México: Trillas
- Valladares, R & Ponce, R (1986) *Comportamiento humano en las organizaciones*. Tegucigalpa, Honduras. Editorial Universitaria Unah.
- Vargas, M. (2017) *Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una Universidad Privada en Lima* (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336.pdf sequence=1

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/739/MAESTRO-%20Figueroa%20Aparicio%20Hermes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Viñán, J., Puente, M. y Navarrete, F. (2017) “*El clima laboral y la influencia en desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH*”.
Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

Werther, W. y Davis, K. (1996). *Administración de Personal y Recursos Humanos*.
México D.F.: McGraw Hill.

Zelada, J. (2015) *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015*. Tesis para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Administrativas.
Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

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

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

CUESTIONARIO:

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

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

“Año del buen servicio al ciudadano”

SOLICITO: REALIZAR PROYECTO DE TESIS

SEÑOR: Martin Olivares Chanduvi

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN JOSE

Yo Rosi Elizabeth Parrilla Bernal , identificada con código universitario N°: 0823140051, estudiante de la facultad de ciencias de la salud, escuela profesional de psicología de la universidad los Ángeles de Chimbote, con DNI N°: 0823140051 , así mismo ubicada en domicilio: Calle la India Mz G2 lote 10 Ricardo Jáuregui , de la ciudad de Piura, ante usted me presento y expongo:

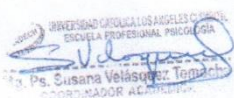
Que, encontrándome en el IX ciclo académico, me es necesario realizar mi proyecto de tesis, en la institución que dignamente usted dirige, por el tiempo establecido por el reglamento del ciclo académico- ULADECH.

POR TANTO:

Ruego a usted señor director acceder a mi solicitud, por ser de justicia.

Veintiséis de Octubre-Piura, 13 de noviembre del 2017.

Atentamente,



Rosi Elizabeth
.....
Rosi Elizabeth Parrilla Bernal
Código universitario 0823140083

