



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL
DE LA I.E NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN - AA.HH
SANTA JULIA - PIURA 2017**

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

AUTORA:

PINCHI JULCA LESLIE NICOLE

ORCID: 0000-0002-5577-0083

ASESOR:

VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

PIURA-PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Pinchi Julca Leslie Nicole

ORCID: 0000-0002-5577-0083

Universidad católica los Ángeles de Chimbote, estudiante pregrado

Piura, Perú

ASESOR

Valle Rios Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad católica los Ángeles de Chimbote, facultad ciencias de la salud psicología

Piura, Perú

JURADO

Quintanilla Castro María Cristina

ORCID: 0000-0001-9677-3152

Camero Morales Marco Antonio

ORCID: 0000-0001-7975-6529

Castillo Sánchez Julieta Milagros

ORCID: 0000-0002-8156-3862

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. QUINTANILLA CASTRO MARÍA CRISTINA

Presidente

Mgtr CAMERO MORALES MARCO ANTONIO

Miembro

Dra. CASTILLO SANCHEZ JULIETA MILAGROS

Miembro

Mgtr VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mí vida, sino en todo momento ofreciendo y buscando lo mejor para mi persona.

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por todo el amor recibido, la paciencia y dedicación, por confiar y creer en mí cada día,

DEDICATORIA

A mis padres

Por su confianza y constante apoyo durante
este largo proceso, por sus consejos y por
siempre desear lo mejor para mi.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia – Piura 2017. Para la medición de la variable se utilizó como instrumento la escala de clima laboral de Sonia Palma que consta de 50 reactivos y estructurada por las dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, la población muestral estuvo conformada por 32 trabajadores de la I.E. Nuestra Señora del Carmen. La metodología bajo la que se desarrollo fue un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal. Se obtuvo como resultados de esta investigación, que el personal de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, se encuentra en un nivel de clima laboral favorable; además en el factor realización personal con un 56% presenta un nivel favorable , en el factor involucramiento laboral con un 59% presenta un nivel favorable, en el factor supervisión con un 59% presenta un nivel favorable, en el factor comunicación con un 56% presenta un nivel favorable y finalmente en el factor condiciones laborales con un 69% se ubica en un nivel favorable . Por lo cual se concluyó que los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen se encuentran en un nivel favorable es decir muestran regulares condiciones en la percepción de su ambiente laboral.

Palabras clave: Adulterio - Clima Laboral - Educación

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the level of the work environment in the personnel of the I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017. For the measurement of the variable, the Sonia Palma labor climate scale was used as an instrument, consisting of 50 items and structured according to the dimensions: personal fulfillment, labor involvement, supervision, communication and working conditions, the sample population was made up of 32 EI workers Our Lady of Carmen. The methodology under which it was developed was a non-experimental design, quantitative, descriptive and cross-sectional. It was obtained as a result of this research, that the staff of the educational institution Nuestra Señora del Carmen, is in a favorable working environment level; In addition, in the personal fulfillment factor with 56% it presents a favorable level, in the labor involvement factor with 59% it presents a favorable level, in the supervision factor with 59% it presents a favorable level, in the communication factor with 56% it presents a favorable level and finally in the factor labor conditions with 69% it is located in a favorable level. Therefore, it was concluded that the workers of the Nuestra Señora del Carmen educational institution are at a favorable level, that is, they show regular conditions in the perception of their work environment.

Keywords: Adulthood - Labor Climate - Education

INDICE DE CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I.INTRODUCCION	1
II.REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
III.METODOLOGIA	46
3.1. Diseño de la investigación	46
3.2. Población y muestra	46
3.3. Definición y operacionalización de la variable	47
3.4. Técnica e instrumento	47
3.5. Plan de análisis	51
3.6. Matriz de consistencia	53
3.7. Principios éticos	54
IV.RESULTADOS	56
4.1.Resultados	56
4.2. Análisis de resultados	68
V.CONCLUSIONES	72
Aspectos complementarios	73
Referencias Bibliográficas	74
Anexos	82

INDICE DE TABLAS

TABLA I: Nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág.64
TABLA II: Nivel del clima laboral en el factor de Realización Personal en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 66
TABLA III: Nivel del clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 68
TABLA IV: Nivel del clima laboral en el factor de Supervisión en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 70
TABLA V: Nivel del clima laboral en el factor de Comunicación en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 72
TABLA VI: Nivel del clima laboral en el factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág.74

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 01: Nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen- AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág.65
FIGURA 02: Nivel del clima laboral en el factor de Realización Personal en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 67
FIGURA 03: Nivel del clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 69
FIGURA 04: Nivel del clima laboral en el factor de Supervisión en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 71
FIGURA 05 : Nivel del clima laboral en el factor de Comunicación en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág. 73
FIGURA 06: Nivel del clima laboral en el factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.....	Pág.75

I. INTRODUCCION

La presente investigación se realizó con el fin de conocer el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen – AA.HH Santa Julia – Piura 2017. Teniendo en cuenta que el Clima laboral es la forma en que el trabajador percibe y se relaciona dentro de su ambiente laboral, en el cual influyen diferentes factores que a su vez repercuten en el desempeño y productividad del personal , es por ello que el clima laboral puede ser un vínculo positivo que hará posible que los miembros de la organización cumplan con los objetivos de esta; o por el contrario, si existe un mal clima entre sus miembros, puede ser un obstáculo en el funcionamiento y productividad de la organización.

Tal como señala Brunet (1987), quien define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

Por otro lado Palma S. (2004), indica al clima laboral como “la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como las posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilita su tarea”.

Tomando en cuenta los conceptos anteriores, se llegó a la conclusión de que son muchos aspectos los cuales repercuten en el clima laboral de una organización, en el caso de las instituciones educativas como organización, existe la influencia de factores (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) incluso las características del propio personal de la institución educativa, así como la idea de que se espera obtener un servicio óptimo y eficiente, ya que de ello dependerá el aprendizaje de calidad que reciban los estudiantes, por lo cual se propuso investigar el nivel del clima laboral y de estos factores, por ello se planteó investigar durante diversas visitas a la institución educativa, observando que la mayor parte del colegio estaba construida de material noble y la otra parte de material pre-fabricado (drywall), así como también existían carencias en la distribución del fluido de agua potable, evidenciando una deficiente infraestructura, brindando malas condiciones laborales para el adecuado ejercicio de la educación, por otro lado se evidenció que algunos profesores dictaban otras materias que no competían con su asignatura a cargo, al igual que el personal de servicio desempeñaba funciones de seguridad y vigilancia, suplantando labores debido a la falta de docentes y personal de servicio, interfiriendo con la ejecución adecuada de sus respectivas funciones y por ende dificultando el desarrollo personal de los trabajadores, planteando la teoría de la influencia de estas condiciones en el nivel del clima laboral, surge la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen – AA.HH Santa Julia – Piura

2017? , con el fin de dar respuesta a esta pregunta se formularon los siguientes objetivos:

Determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Determinar el nivel del clima laboral en el factor Realización Personal en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Determinar el nivel del clima laboral en el factor Involucramiento laboral en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Determinar el nivel del clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

Determinar el nivel del clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Determinar el nivel clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Por todo lo antes mencionado la base de esta investigación está en conocer el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen – AA.HH Santa Julia – Piura 2017, y a su vez la influencia de todas aquellas variables que van a afectar su nivel ya sea de manera negativa o positiva , reforzando en el caso de ser positivas y creando nuevas estrategias y recomendaciones de mejora en el caso de ser negativa , así como también

analizar el nivel de los factores y su interrelación, lo cual permitirá a la institución conocer a profundidad todos los aspectos relacionados al funcionamiento laboral , también brindara beneficios al campo de la psicología pues permitirá obtener información para futuras investigaciones.

Respecto a la metodología se empleó el tipo cuantitativo de nivel descriptivo, y el diseño no experimental de corte transversal, además se empleó la encuesta como técnica y como instrumento la Escala de clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004), la población estuvo conformada por todo el personal de la Institución Educativa, el cual es un total de 32 personas, así mismo se obtuvo como resultado general que en el 72% del personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia – Piura 2017 prevalece el nivel favorable.

Finalmente la presente investigación está conformada por el Capítulo I, donde encontramos la introducción, junto a la descripción del problema, el enunciado, los objetivos general y específicos , así como también la justificación, seguido de la metodología y los principales resultados de la investigación, en el Capítulo II se realizó la revisión de antecedentes, conceptos y fundamentación de bases teóricas sobre el clima laboral ; el Capítulo III se evidencia la metodología que se utilizó en la investigación que incluye el diseño, la población y muestra , definición y operacionalización de la variable , descripción de técnica e instrumento usado, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos; en el Capítulo IV se presentan los resultados de la aplicación del instrumento, mediante tablas y figuras, además del análisis de resultados ; para finalizar en el

capítulo V encontramos las conclusiones. Luego se prosigue con los aspectos complementarios, referencias y anexos.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

a) Antecedentes internacionales:

Manobanda, K (2020), en su tesis “Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito”. El presente trabajo de Investigación del Área de Psicología Industrial, cuyo tema es: “Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito”, tiene como objetivo fundamental la descripción de los niveles de Clima Laboral. La corriente Psicológica en la que se basa esta investigación es la Gestalt y el modelo teórico de este estudio es el de Relaciones Humanas y Sociología. El de tipo investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, transversal y empleará los métodos deductivo y estadístico. Se aplicó la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo “CL-SPC”, creada en el año 2004 en Lima-Perú, que consta de 50 ítems que exploran el Clima Laboral en cinco factores, se aplicó a 23 trabajadores del área administrativa, médica y operativa que se encuentren bajo dependencia laboral o brindan servicio por más de seis horas diarias y que posean un horario hebdomadario. La investigación concluye que el nivel general del Clima Laboral en la entidad de salud en la ciudad de Quito es de 148,3 puntos lo que equivale a un nivel de Clima Laboral “Medio”, por lo que se recomienda, realizar anualmente un diagnóstico de Clima Laboral comparándolo con estudios

previos, de esta manera, se podrá evidenciar la aplicación de acciones de mejora planteadas para alcanzar un óptimo ambiente organizacional.

Zurita, L (2017), en su tesis, “Evaluar el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la empresa G4S Ecuador”. Trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, específicamente sobre el diagnóstico del clima laboral. El objetivo es diagnosticar el clima laboral del personal administrativo de la empresa G4S Ecuador, a través del test CLA de TEA ediciones compuesta por ocho dimensiones: Organización, Innovación, Información, Condiciones, Implicación, Autorrealización, Relaciones y Dirección, y una última de un global del clima laboral. La metodología de la investigación fue de diseño Cuantitativo no Experimental, el fundamento teórico se sustenta en la Teoría del Clima Laboral de Chiavenato, El tipo de investigación utilizado fue descriptivo-no experimental. La conclusión general es que el clima laboral en la empresa G4S Ecuador está en un nivel medio bajo por lo que se recomienda tomar acciones inmediatas para mejorar y alcanzar un nivel óptimo de clima laboral

b) Antecedentes nacionales:

Collanca , C (2016), en su tesis, “Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo ”, tuvo como propósito describir el clima laboral de acuerdo al género, condición

laboral, años de servicio y tiempo de permanencia de los docentes en las instituciones de la zona urbana del distrito de Satipo. El tipo de investigación fue básica, el nivel fue descriptiva, se ha descrito las características del clima laboral y sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales. En el estudio se ha utilizado el método de investigación hipotético deductivo, en el presente trabajo se ha utilizado el diseño descriptivo comparativo la población estaba constituida por todos los docentes de la zona urbana del distrito de Satipo de los diferentes centros educativos del nivel de educación primaria que suman aproximadamente 97. La muestra lo conforman 97 docentes siendo una muestra censal, se ha utilizado la técnica de la encuesta, para la recolección de los datos. Se ha llegado a los siguientes resultados, se determinó que no existe diferencia entre el género, años de servicio, condición laboral, tiempo de permanencia y el clima laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo, 2016. Con esto corroboró mi hipótesis.

Taber, C., Quispe, S. (2020) sobre Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020, El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo el estudio del Clima Laboral y el Clima Social Familiar, asimismo el de determinar la relación entre el Clima Laboral y

el Clima Social Familiar, buscando posteriormente la relación entre el Clima Laboral con las dimensiones de Relaciones Familiares, Desarrollo y Estabilidad del Clima Social Familiar. La investigación se realizó, usando los instrumentos de medición, como el “Test de Clima Laboral” de Sonia Palma, y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos. La investigación tuvo como diseño metodológico un tipo descriptivo, correlacional con un diseño transversal. La población evaluada comprende a profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública “9 de Diciembre” del departamento de Ayacucho de la ciudad de Huamanga, con una población evaluada de 110 personas. Posteriormente se obtuvo los resultados, en donde se llegó a la conclusión que, el Clima Laboral y el Clima Social Familiar no tienen relación significativa en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

c) Antecedentes locales:

Casaverde, M. (2017) en su tesis, “Clima laboral en el personal de la institución educativa selmira de varona. piura, 2017”, que tuvo como objetivo determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017. Esta investigación es de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, con un diseño de estudio no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la IE Selmira de Varona de Piura., conformada por personal directivo,

personal administrativo, personal docente y personal de servicios. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, teniendo en cuenta los criterios de validez y confiabilidad, además para el análisis de los datos, se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, y el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2007. Los resultados obtenidos, están representados a través de tablas y figuras, obteniéndose los siguientes resultados: El clima laboral en el personal de la Institución Educativa, es Favorable con un 50%, en el factor Realización personal, el clima laboral es 33,33% Favorable; un 46,67% indica que el clima laboral en el factor Involucramiento laboral, es Muy Favorable; en el factor Supervisión, el clima laboral es 46,67% Favorable; en el factor Comunicación, el clima laboral es 50% Favorable; y un 50% indica que el clima laboral en el factor Condiciones laborales, es Favorable.

Minga, N. (2017) en su tesis “Clima laboral en el personal de la institución educativa “divino jesús” 20017, los medanos, castilla – piura, 2017” tuvo como objetivo identificar el Nivel de Clima Laboral del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental descriptivo de corte transversal, la población está conformada por todo el personal que labora

en la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. La muestra estuvo conformada por el 40 % de personal de la institución educativa, mediante la prueba piloto. Se aplicó un cuestionario de 5° ítems, Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo. CL – SPL 2004, para precisar su Nivel de Clima Laboral, se planteó la siguiente hipótesis, El Nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Desfavorable, Finalmente se concluye que de acuerdo a la evolución global del clima laboral en el personal que labora en la Institución Educativa “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura. Va desde una categoría media a desfavorable

Rey, K. (2018) sobre Clima laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, av. buenos aires – Piura, 2017. La presente investigación tiene como objetivo Identificar el Nivel del Clima Laboral del Personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal, la población está conformada por 70 miembros que labora en la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Se aplicó la encuesta Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo, CL – SPL, para precisar su Nivel de Clima Laboral, se planteó la siguiente hipótesis, el Nivel del Clima Laboral en el

personal de la I.E “Magdalena Seminario de Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es Media. Finalmente se concluye que de acuerdo a la evolución global del Clima Laboral en el personal que labora en la Institución Educativa “Magdalena Seminario del Llirod”, Av. Buenos Aires – Piura, 2017. Es favorable ello indica que el personal está satisfecho en su lugar de trabajo, dado que el Clima Laboral en general se encuentra en una categoría Favorable.

2.2 Bases teóricas

Clima laboral

Definiciones clima laboral según autores

Según Palma, S. (2004), es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las actividad asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la actividad.

Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Tagiuri (1968) afirmó que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características.

Por su parte Hall (1972) definió clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de

los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

Chiavenato (2002), se refiere al clima organizacional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que se relaciona ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345)

Asimismo Méndez, (2006), se refiere al clima organizacional como: El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 36).

Como definición general podemos describir al clima laboral como la manera en que el trabajador percibe su ambiente de trabajo, que además influya en su conducta, asimismo es necesario entender que para dicha percepción no solo influyen variables internas(características personales) sino también variables externas(componentes de la propia organización) como son la motivación, relaciones interpersonales, cooperación, gestión, liderazgo etc, lo que a su vez tendrá un efecto en la satisfacción y productividad del trabajador.

Características del clima laboral

Se encontraron varias características del clima laboral citadas por diferentes autores, las que a su vez son primordiales entender para llevar a cabo un apropiado diagnóstico de clima laboral, las cuales son presentadas a continuación:

- Como características nucleares del clima organizacional, Silva, (1996)

menciona las siguientes:

Es externo al individuo

Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto

Existe en la organización

Se puede registrar a través de procedimientos varios

Es distinto a la cultura organizacional

- Brunet (2004), menciona las siguientes características:

El clima es una configuración particular de variables situacionales.

Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

El clima es exterior al individuo.

El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.

Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.

Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.

- Rodríguez, (2001) también menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

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

En conclusión se puede decir que el clima laboral es el espacio en donde se pone en evidencia las dificultades, oportunidades y habilidades que los trabajadores tienen dentro de la organización. Al mismo tiempo el clima laboral y el comportamiento del trabajador ejercen una influencia entre si , ya que la primera afectara en el compromiso e identificación del trabajador y el comportamiento de este a su vez es capaz de ocasionar un cambio en el clima de la empresa, por lo tanto el estudio de las características del clima laboral es de suma importancia ya que permite evaluar y medir el comportamiento del recurso humano dentro de una organización.

Dimensiones del clima Laboral

Las dimensiones del clima laboral son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas.

Dimensiones según Palma

Palma, S. (2004) menciona la existencia de cinco dimensiones para medir el clima laboral:

Realización personal: Esta dimensión habla sobre la apreciación que tiene el trabajador respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional que le ofrece el ambiente laboral.

Involucramiento laboral: Se refiere al nivel de identificación que el trabajador tiene con los valores institucionales y el compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión: Este criterio consiste en la apreciación del trabajador respecto al seguimiento y control que recibe por parte de los superiores, en la labor que este realiza.

Comunicación: Se refiere a la percepción del trabajador sobre la interacción y fluidez en la comunicación con sus colegas y superiores, además del acceso a la información necesaria para el cumplimiento óptimo del trabajo.

Condiciones laborales: Esta dimensión se refiere al reconocimiento por parte del trabajador de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Dimensiones según Likert

Según Likert (1967) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

Los métodos de mando: La manera de usar el liderazgo para influir en los empleados.

Las características de las fuerzas motivacionales: los métodos utilizados para motivar a los empleados, así como responder a sus necesidades.

Las características de los procesos de comunicación: Los tipos de comunicación utilizados en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

Las características de los procesos de influencia: La importancia de la interacción entre superior y subordinado para poder cumplir con los objetivos de la organización.

Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.

Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Las características de los procesos de control: La distribución y ejecución del control entre las instancias organizacionales.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planeación así como la formación deseada.

Dimensiones según Brunet

Según Brunet, (2011) menciona cuatro dimensiones:

Autonomía individual: Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión.

Grado de estructura que impone el puesto: Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.

Tipo de recompensa: Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.

Consideración, agradecimiento y apoyo: Esta dimensión se basa en lo que un empleado recibe de sus superiores.

Dimensiones según Litwin y Stinger

Además Litwin y Stinger (2001) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura. Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. Responsabilidad. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

3. Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

4. Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.

5. 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.

6. 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.

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

8. 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.

9. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Según las dimensiones mencionadas anteriormente por diferentes autores se concluye que estas son significativas dentro de las organizaciones ya que mediante

estas se podrá conocer el sentir de cada miembro con respecto a su trabajo y a elementos de la empresa a la cual brindan sus servicios.

Tipos del Clima Laboral

Tipos de Clima Laboral según Likert

Clima de tipo autoritario: Sistema I 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.

Características

Las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos

Prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de la jerarquía.

Hay una insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización completa.

Hay poca comunicación ascendente, lateral o descendente, y generalmente es percibida con desconfianza por parte de los empleados puesto que la distorsión caracteriza generalmente esta comunicación.

Las decisiones se toman en la cumbre, basadas en la información parcial inadecuada. Estas decisiones son poco motivantes y las toma generalmente un solo hombre.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – 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.

Características

Los motivos se basan en las necesidades de dinero, del ego, del estatus, del poder y algunas veces de miedo.

Las actitudes son frecuentemente hostiles pero algunas veces favorables hacia la organización.

La dirección tiene una confianza condescendiente hacia sus empleados, como la de un amo hacia su siervo.

Los empleados no se sienten responsables del logro de los objetivos.

Se encuentra insatisfacción y rara vez satisfacción en el trabajo, con sus semejantes, con el administrador y la organización.

Existe poco trabajo en equipo y poca influencia ascendente salvo a través de medios informales

Las interacciones entre superiores y subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados.

Las políticas se deciden en la cumbre pero algunas decisiones con respecto a su aplicación se hacen en los niveles más inferiores, basadas sobre información adecuada y justa.

Clima de tipo participativo: Sistema III –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.

Características

Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los empleados.

Las actitudes son generalmente favorables y la mayor parte de los empleados se sienten responsables de lo que hacen.

Se observa una satisfacción mediana en el trabajo, con los semejantes, el administrador y la organización

Existe una cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado, muchas veces con un nivel de confianza bastante elevado.

Los objetivos están determinados por las órdenes establecidas después de la discusión con los subordinados. Se observa una aceptación abierta pero algunas veces hay resistencias

Las políticas y las decisiones generalmente se toman en la cumbre pero se permite a los subordinados tomar decisiones más específicas

Clima de tipo participativo: Sistema IV –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.

Características

La dirección tiene plena confianza en sus empleados.

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

Los empleados trabajan en equipo con la dirección y tienen bastante influencia

Los objetivos se establecen mediante la participación del grupo salvo en casos de urgencias.

La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

El proceso de toma de decisiones está diseminado en toda la organización, bien integrado en todos los niveles.

Clima laboral según Litwin y Stringer (1968)

En la teoría de Litwin y Stringer explican aspectos importantes de la conducta de las personas que trabajan en una institución utilizando conceptos como motivación y clima. En su teoría descubren distintos climas en las instituciones variando según el estilo de liderazgo, estos climas tienen efectos sobre la motivación, el desempeño y la satisfacción de los individuos.

Clima autoritario: caracterizado por una alta necesidad de poder, actitudes negativas hacia el grupo, baja productividad y baja satisfacción.

Clima amistoso: alto nivel de motivación de afiliación alta satisfacción en el trabajo, actitudes positivas hacia el grupo bajo desempeño.

Clima de logro: alto nivel de motivación al logro, alta satisfacción en el trabajo, actitudes positivas hacia el grupo, alta productividad.

Factores que influyen en el clima laboral.

Factores según Werther y Davis

Según Werther y Davis, (1995, p.115) menciona que hay variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones.

Las características individuales: “Los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas. Cada trabajador tiene intereses, actitudes y sobre

todo necesidades distintas a las de sus compañeros de trabajo, por consiguiente sus motivaciones no serán las mismas.

Las características del trabajo: “Son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales”. Son las actividades que el trabajador realizara en su centro de trabajo y que además pueden o no complacer sus expectativas.

Las características de la situación de trabajo: “son los factores del ambiente laboral del individuo, factores estos que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados”. Es el grupo de factores del ambiente de trabajo y que a su vez contribuye en la motivación del personal de la organización.

Factores según Mejía

Según Mejía (2010) existen varios factores que influyen en el Clima Laboral.

Comunicación: Los diversos aspectos relacionados con la posibilidad de expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación para el desarrollo normal de las actividades.

Liderazgo: Aspectos relativos a la forma en cómo se dirige la organización. Cómo son percibidos y sentidos las relaciones entre las jefaturas y colaboradores, así como los estilos de liderazgo que son practicados.

Relaciones Interpersonales: La percepción que se tiene de la calidad de las relaciones del personal, existente dentro y entre los equipos que conforman la organización.

Desarrollo Personal y Profesional: La percepción de los empleados del crecimiento y desarrollo personal y profesional dentro de la Institución.

Identificación con la Institución: La identificación que tiene el personal con relación a la Institución, sus actitudes hacia la misma y los sentimientos que de ésta se derivan.

Estabilidad Laboral: La seguridad que siente el personal por laborar en un proyecto estable. Considera la percepción y el sentimiento que tienen los empleados en relación a la estabilidad en su trabajo.

Remuneración: La apreciación de la persona de sentirse remunerado adecuadamente a su entorno.

Orientación a la Calidad: El grado de calidad en los procesos que se realizan en la Institución, así como el valor calidad llevada a la práctica por todo el personal.

Condiciones Ambientales: Las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la percepción que el empleado tiene de ellas.

Factores según Guillen

Guillen (2003), menciona los factores que afectan el clima organizacional son:

Factores Jerárquicos: Son los jefes, los grandes responsables de mantener buenas relaciones dentro de la organización. Desde el nivel más alto hacia abajo, deben ser capaces de generar un ambiente de respeto entre los trabajadores además de empoderar los roles de sus subordinados, enseñar y exigir.

Factores Estructurales: Una estructura organizacional óptima genera un ambiente de confianza y eficiencia, y sobre todo mantiene las relaciones en un plano formal que es muy importante para la salud de la organización.

Factores Estratégicos: cuando la empresa trabaja sin herramientas de gestión, sin metas claras, sin políticas sostenibles ni planificación explícita; condena la estructura y la cultura de la organización.

Tipos de Dirección

Según Rensis Likert (1965)

En esta teoría se establece que el comportamiento que adopten los empleados depende directamente del comportamiento de los administrativos y de las condiciones organizacionales, es decir, la reacción de los empleados estará determinada por su percepción.

Likert menciona cuatro tipos de dirección:

Autoritario-coercitivo:

Aquel que caracteriza a los directivos autocráticos, con una confianza nula en su equipo. Ellos centralizan la toma de decisiones y consideran que el temor que

infunden y el castigo son los principales motores de motivación para sus colaboradores. La comunicación es descendente.

Autoritario-benevolente:

En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista. Un tipo de confianza limitada a la vez que condescendiente. En lugar del temor, se busca motivar a través de las recompensas económicas. La comunicación mejora ligeramente y la productividad también crece.

Consultivo:

Un estilo en el que Likert considera que se está cerca de la dirección óptima. El control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido un poco con los gerentes medios e inferiores, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores en la organización.

Participativo:

Este último es el sistema ideal para este psicólogo. Las decisiones en este estilo se toman por consenso y la manera de recompensar se produce mediante lo económico pero también en lo simbólico. La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta.

Importancia del clima laboral

Según Brunet (2004), la importancia del clima laboral radica en que éste es el reflejo de los valores, actitudes y creencias de los individuos que la conforman y a su vez se convierten en aspectos del clima laboral. Brunet menciona tres razones por las cuales los gerentes o administradores deben analizar el estado del clima en sus organizaciones:

1. Medir los factores de estrés, insatisfacción o conflicto que originan actitudes negativas hacia la organización.
2. Hacer cambios que pongan en evidencia los elementos sobre los cuales se deba intervenir o tomar decisiones.
3. Continuar con los objetivos de desarrollo de la organización, anticipando la aparición de posibles problemas.

Según Guillén (2000) quien establece la importancia del clima laboral por cinco razones:

1. Permite conocer las reacciones, disposiciones y valoraciones de los miembros de la organización en cuanto a diferentes aspectos involucrados en una organización, tales como estructura, dirección, procedimientos, etc.
2. Da información acerca de las condiciones laborales dentro de la organización.
3. Estimula la intervención en las actividades del sistema.

4. Permite impulsar las formas de comunicación y relación laboral.

5. Ayuda a alcanzar una visión de integración dentro de la organización.

En resumen ambos autores refieren que es de suma importancia evaluar el clima laboral dentro de una organización, ya que de esta manera permitirá descubrir cual es la percepción que tienen los trabajadores del ambiente en el que laboran , además de identificar debilidades y fortalezas que estén presentes , y de esa manera poder mejorar el clima laboral de la organización.

Beneficios de un clima laboral positivo

Retroalimentación

Mediante este sistema se podrá obtener más información de nosotros mismos, de los demás compañeros, incluso de la dinámica organizacional, datos que anteriormente no se tomaban en cuenta, a su vez la retroalimentación permite valorar fortalezas y reducir debilidades por consiguiente permite identificar puntos positivos y negativos, con el fin de mejorar paulatinamente los resultados

Incremento en la interacción y la comunicación

Una adecuada comunicación y el aumento de la interacción entre individuos puede generar cambios en las actitudes y comportamiento de los mismos, tomando en cuenta que el aumento de la interacción influye en los sentimientos positivos y por el contrario una ausencia de ello produce una actitud individualista y cerrada entre los miembros de un grupo.

El aumento de comunicación e interacción permite que el individuo verifique sus propias percepciones y compruebe si son validadas y compartidas por los demás miembros de la organización. Esto con el fin de lograr que se desarrolle una comunicación constructiva entre las personas.

Participación

Se refiere al aumento de actividades en donde se permita a los trabajadores involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Pues se sabe que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, lo que se evidencia en el bienestar de los empleados.

Factores que originan un buen Clima Laboral

Liderazgo: Es la relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral.

Relaciones: Son las relaciones que se originan entre el personal. Lo ideal sería que la empresa o negocio, fuera un lugar en donde cada empleado desarrollara las actividades que más disfruta hacer, y por lo cual obtiene una remuneración.

Compromiso: Es la lealtad que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene para con sus empleados.

Organización: Son los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas, los procedimientos, los manuales de operación, etcétera.

Reconocimiento: El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral, aunque muchas veces este factor es olvidado.

Remuneraciones: En la actualidad muchas compañías están optando por esquemas de compensación dinámica en donde se premia de alguna forma el esfuerzo. Podría creerse que esto solo puede aplicarse a los departamentos de ventas, sin embargo puede ser aplicado a cualquier departamento o empresa, pues cada uno debe tener sus metas y objetivos y en base a esto se puede crear un esquema que fomente en los empleados el deseo por esforzarse más.

Igualdad: Ante la ley, todos somos iguales sin distinción de sexo, raza o edad. Esto no significa que se deba dar el mismo trato a todo mundo, y lo que es más, no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos.

La educación en el Perú

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, la docencia en el sector público ofrece ingresos mucho más predecibles y es la única ocupación que goza de estabilidad laboral en el Perú. Díaz, J.; Ñopo, H. (2000) 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.

Salario del docente en el Perú

Los bajos salarios en comparación con otras profesiones y las escasas posibilidades de mejoras remunerativas a lo largo de la trayectoria profesional

desincentivan a los jóvenes —en particular a los más talentosos— a formarse como docentes, y al mismo tiempo desincentivan a los mejores docentes a permanecer en el magisterio. La evidencia de las encuestas de hogares muestra sistemáticamente que los docentes peruanos perciben ingresos inferiores que los de otros profesionales, aunque es verdad que trabajan menos horas. Esta situación no ha cambiado mucho entre fines de la década de 1990. Díaz, J.; Ñopo, H. (2000)

Por otro lado, como muestran Mizala y Ñopo (2016), la brecha de ingresos entre los docentes y otros profesionales en el Perú es mayor que la observada en el promedio de varios países de América Latina, aun luego de considerar en la comparación características similares entre docentes y otros profesionales. Solo en Nicaragua se encuentran brechas salariales más grandes. En lo que se refiere a la estructura de las remuneraciones a lo largo de la carrera, con la Ley del Profesorado, previa a la Ley de Carrera Pública Magisterial, la estructura salarial era extremadamente comprimida. Los docentes de las escalas más altas ganaban salarios no muy distintos que los de las escalas más bajas. Así, el crecimiento del salario a lo largo de la vida profesional del docente público era muy pequeño, lo que no incentivaba un mejor desempeño ni motivaba la actualización (Alcázar y Pollarolo 2001). Por otro lado, los concursos para el ingreso y la promoción en la carrera se manejaban de manera centralizada, con muy poca o nula participación de los directores de las escuelas en las que se requerían docentes para cubrir plazas vacantes. En las escuelas privadas había un mejor manejo, ya que gozan de autonomía en la gestión Díaz, J.; Ñopo, H. (2000)

Perfil de los docentes de educación básica regular

Características sociodemográficas

A. Distribución por sexo

Según Guadalupe, León, Rodríguez & Vargas (2017) En cuanto a los niveles, en educación inicial y primaria existe una fuerza laboral predominantemente femenina; es más, en inicial las mujeres constituyen casi la totalidad del cuerpo docente (96%). Sin embargo en el nivel secundario, existe un cambio ,ya que la fuerza laboral docente está constituida en su mayoría por hombres (52%).

B. Distribución por edad

Guadalupe, Leon, Rodriguez & Vargas (2017) En lo que se refiere a la distribución por grupos de edad , la mayoría de los docentes tienen menos de 50 años. El análisis por nivel educativo muestra que los docentes de inicial son más jóvenes: casi la mitad (47%) tienen menos de 39 años, a diferencia de los de primaria (34%) o secundaria (38%). La diferencia de grupos etarios por niveles responde a que los docentes de educación inicial se jubilan o retiran a más temprana edad, dada la dificultad que implica el trabajo en el aula con niños y niñas de este nivel. Por otro lado, en relación con las diferencias por tipo de gestión, en las instituciones educativas no estatales los docentes son más jóvenes tanto en inicial como en primaria y secundaria: algo más de la tercera parte tienen entre 30 y 39 años, mientras que en las estatales algo más de la tercera parte tienen entre 40 y 49 años.

C. Distribución por situación socioeconómica

Guadalupe, Leon, Rodriguez & Vargas (2017) , la situación socioeconómica de los docentes se calculó en función de los recursos materiales o posesión de bienes durables en el hogar, combinados en un indicador sintético mediante un análisis factorial confirmatorio. La media nacional está centrada en 500 y la desviación estándar en 100, por lo que aquellos valores que se ubican por encima de la media indican un nivel socioeconómico superior al promedio nacional de los docentes.

Los docentes de inicial son quienes, en promedio, obtienen un mayor índice de recursos materiales en el hogar, frente a los de primaria y secundaria, que alcanzan índices similares. En lo referido a las diferencias por tipo de gestión, en las instituciones educativas no estatales los docentes de todos los niveles obtienen, en promedio, mayores índices de recursos materiales en el hogar.

Perfil de los directores de educación básica regular

Características sociodemográficas

A. Distribución por sexo

Según Guadalupe, Leon, Rodriguez & Vargas (2017) se observa que en el nivel inicial predomina el sexo femenino (86%); y en los niveles de primaria y secundaria, solo la tercera parte o algo menos. Este aspecto resulta contradictorio dado que, como se vio en la sección anterior, la mayor parte de docentes del nivel de primaria son mujeres, algo que no se ve reflejado en esta sección.

B. Distribución por edad

Guadalupe, León, Rodríguez & Vargas (2017) En cuanto a la distribución por edad, la mayoría de directores de todos los niveles educativos tienen una edad que varía entre los 45 años o más. Así mismo en el nivel primario y secundario es similar, mientras que en el nivel inicial un 14% tiene menos de 35 años de edad.

C. Distribución por formación

Guadalupe, Leon, Rodríguez & Vargas (2017) sobre la formación, la mayor parte de los directores, tanto de inicial (47%) como de primaria (44%) y secundaria (50%), son bachilleres o licenciados. Mientras que en un menor porcentaje encontramos directores con título obtenido en un instituto superior pedagógico (ISP) o con estudios técnicos, y también los hay con estudios de posgrado, aunque en proporción mucho menor.

D. Distribución por años de experiencia

Guadalupe, Leon, Rodríguez & Vargas (2017) existe también información sobre los años de experiencia del director como docente del sector Educación (Estado), como contratado o nombrado, se encontró que los años de experiencia como docente de los directores son similares en los niveles primaria y secundaria, con 23 años de experiencia promedio. Caso contrario ocurre en el nivel inicial, donde el número de años de experiencia del director como docente es menor: un promedio de 19 años.

La adultez

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. Nassar y Abarca (1983).

Etapas 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.

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.

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.

Adulthood

Physically they are active, healthy, independent and mentally alert, although they can experience changes in health due to age. They can develop chronic conditions, but it is possible to control them through medical intervention. In this period many of the older adults have more time to cultivate personal relationships, but they must deal with the decline of some of their faculties, the loss of friends and loved ones, and the prospect of death. Intelligence and memory can deteriorate in some areas, but most people find ways of compensation, retirement can offer new options for using time, including new full-time or part-time work. The search for meaning in life assumes a central importance.

Adulthood and work performance

Young adulthood

In the work area, the young adult faces the task of establishing an adult work identity. The transition from learning and play to the work field can be gradual or abrupt, but at some point in the second decade of life, work becomes a central activity for stability and psychological progress. Feeling productive and competent is an important part of self-concept and psychosocial identity.

Adulthood intermedia

En the professional field the factor of work is still very important at this level. Some adults get stuck and are content with their current work, having as the only objective to keep maintaining it, while others pretend to reach other goals (higher professional category, a parallel formation, etc.). The average adult begins to have the thought that there is little time left in life and fears the competence of the new generations. Work is strongly linked with all aspects of intellectual, physical, social and emotional development. Generally the differences in age in performance depend much on how performance is measured and the demands of a specific class of jobs. A job that requires quick reflexes has a higher probability of being performed better by a young person, while one that depends on the maturity of judgment can be better executed by an older person.

Adulthood tardía

Changes in work capacity that occur in late adulthood with age are generally concentrated in the musculoskeletal and cardiovascular systems, in the body structure, in some sensory systems and in the functioning of the nervous system. Changes in body composition occur: muscle mass decreases, bone tissue decreases, there is predominance of osteolysis, muscle contractility of the heart and sinus rhythm decrease,

disminuye la superficie respiratoria del pulmón, hay calcificación de las articulaciones y cambios osteoartrotríticos, 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. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación fue un diseño no experimental de corte transversal , no experimental porque es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes y transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único. Hernández, Fernández y Baptista (2006).

MI —————> O1

MI: Muestra

O1: Variable

3.2 Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por 32 trabajadores de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa julia - Piura 2017.

3.3 Definición y Operacionalización de la Variable

3.3.1 Clima Laboral

Definición Conceptual:

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

Definición operacional:

El nivel de clima laboral fue evaluado a través de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, dicha escala está vinculada en función de los siguientes factores: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; medidos mediante una escala ordinal.

Matriz operacional de la variable clima laboral

	Factores	Definición	Ítems
CLIMA LABORAL	Realización Personal	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades en el medio laboral	(1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)
	Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	(2,7,12,22,27,32,37,42,47)
	Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.	(3,8,13,18,23,28,33,38,42,48)
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa	(4,9,14,19,24,34,39,44,19)
	Condiciones Laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales	(5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP–Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Categorías diagnósticas de la Escala de Clima Laboral CL- SPC

Categoría Diagnóstica	Factores I - V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Media	26 – 33	130 - 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP–Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

3.4 Técnica e instrumento

a) Técnica: Se empleó la técnica de encuesta, García, M. (1993) “Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”

b) Instrumento: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004).

FICHA TECNICA

Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC

Autor : Sonia Palma Carrillo

Administración : Individual o colectiva

Duración : 15 – 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral

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

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

Descripción : La escala CL – SPC, se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, que hace referencia a la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a factores como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Las puntuaciones se dan del 1 al 5, donde 1 concierne a la alternativa “ninguno o nunca” y 5 concierne a la alternativa “todo o siempre”, así mismo cabe resaltar que para cada factor se considera la cantidad de 10 ítems.

Validez y confiabilidad: Se realizó la aplicación de la Escala CL –SPC a 1323 trabajadores dependientes de empresas de la ciudad de Lima, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. Los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al Test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes y el posterior análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($p < 0,05$) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento. (Sonia Palma, 2004).

3.5 Plan de Análisis

Los datos obtenidos serán codificados y luego serán ingresados en una hoja de cálculo del programa Open Office Calc., Se deberá necesariamente digitar la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los

factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, estarán basadas en las puntuaciones directas donde se tomará como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpretará de manera contraria.

3.6 Matriz de consistencia

El Nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen – AA.HH Santa Julia – Piura 2017

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICA
¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH Santa Julia-Piura2017?	Clima Laboral	Realización Personal	General	Tipo y Nivel	Encuesta
			Determinar el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen- AA.HH Santa Julia- Piura2017	Cuantitativo – descriptivo	
		Involucramiento Laboral	Específicos	Diseño	Instrumento
			-Determinar el nivel clima laboral en el factor de Realización Personal en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen- AA.HH Santa Julia- Piura2017	No experimental de corte transversal - transeccional.	Escala Clima Laboral CL- SLP- Psic. Sonia Palma Carrillo (2004)
Supervisión	Población y muestra	El personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen – AA.HH Santa Julia – 2017. Un total de 32 trabajadores			
Comunicación	-Determinar el nivel de clima laboral en el factor de Involucramiento Laboral en el personal				
Condiciones Laborales					

			<p>de la I.E Nuestra señora del Carmen-AA.HH Santa Julia-Piura2017</p> <p>-Determinar el nivel de clima laboral en el factor de Supervisión en el de la I.E Nuestra señora del Carmen-AA.HH Santa Julia-Piura2017</p> <p>-Determinar el nivel de clima laboral en el factor de Comunicación en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen-AA.HH Santa Julia-Piura2017</p> <p>- Determinar el nivel de clima laboral en el factor de Condiciones Laborales en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen-AA.HH Santa Julia-Piura2017</p>	
--	--	--	---	--

3.7 Principios éticos

Protección a las personas: Este principio se vio reflejado en el anonimato de las pruebas aplicadas, de esta manera se respetó la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad, también implicó que las personas que fueron objeto de estudio participaron voluntariamente en la investigación y dispusieron de información adecuada, así como el pleno respeto de sus derechos fundamentales.

Beneficencia y no maleficencia. – Con este principio se aseguró el bienestar de las personas que participaron en la investigación, en ese sentido, la conducta del investigador respondió a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios en la población que se estudió.

Justicia. – Se ejerció un juicio razonable, ponderable, así mismo se tomaron precauciones necesarias para evitar situaciones de prácticas injustas. Esto se vio reflejado cuando se le brindó a todas las personas que participaron en la investigación el acceso a sus resultados, así como la institución nos brindó la población de esa misma manera se debe presentar dichos resultados, de la misma manera se trató equitativamente a quienes participaron en el proceso de la investigación.

Integridad científica. – La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. , así mismo de existir algún conflicto de interés que pudiera afectar el proceso de investigación o la comunicación de resultados el investigador deberá mantener la integridad científica informado lo sucedido.

Libre participación y derecho a estar informado.- Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia. Este principio se evidencio mediante un documento de consentimiento que se entregó a cada uno de los participantes de la investigación mediante el cual se les brindó información específica sobre el propósito y finalidad de investigación.

V. RESULTADOS

TABLA I

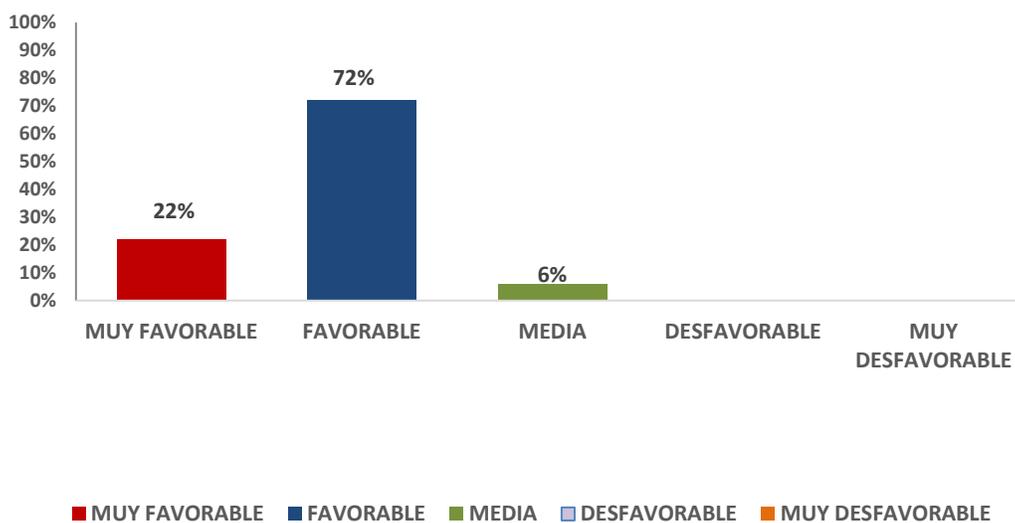
Nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH
Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	7	22%
Favorable	23	72%
Media	2	6%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 01

Nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra señora del Carmen - AA.HH
Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004)

Descripción: Tabla I y Figura 01, se observa que el 72% de la población se encuentra en el nivel Favorable, mientras que el 22% del personal se encuentra en un nivel Muy favorable y el 6 % del personal se encuentra en un nivel Media en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

TABLA II

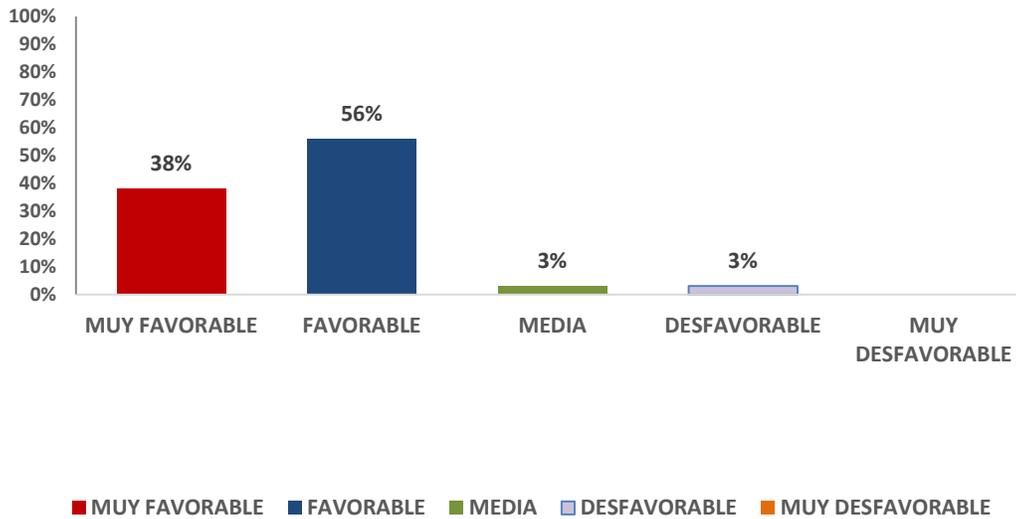
Nivel del clima laboral en el Factor Realización Personal en el personal de la I.E
Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	12	38%
Favorable	18	56%
Media	1	3%
Desfavorable	1	3%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 02

Nivel del clima Laboral en el Factor Realización Personal en el personal de la I.E
Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Descripción: Tabla II y Figura 02 se observa que un 56% se ubica en el nivel Favorable, un 38% del personal se ubica en el nivel Muy favorable, mientras que un 3% del personal se encuentra en un nivel Media al igual que otro 3% se ubica en el nivel Desfavorable en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH. Santa Julia - Piura 2017.

TABLA III

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

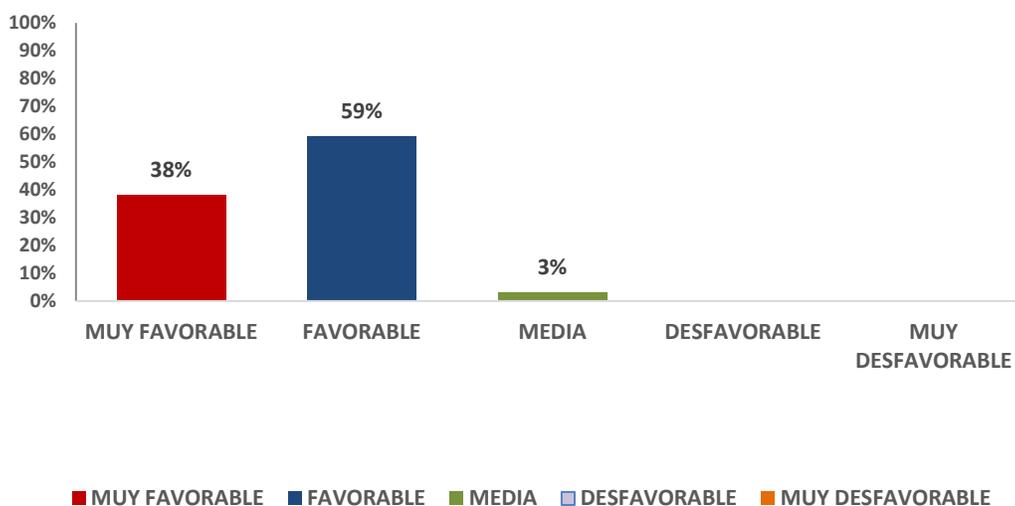
Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	12	38%
Favorable	19	59%
Media	1	3%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 03

Nivel de clima laboral en el Factor Involucramiento Laboral en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Descripción: Tabla III y Figura 03 se observa que un 59% se ubica en el nivel Favorable, el 38% se ubica en un nivel Muy Favorable y un 3% del personal se encuentra en el nivel Media en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

TABLA IV

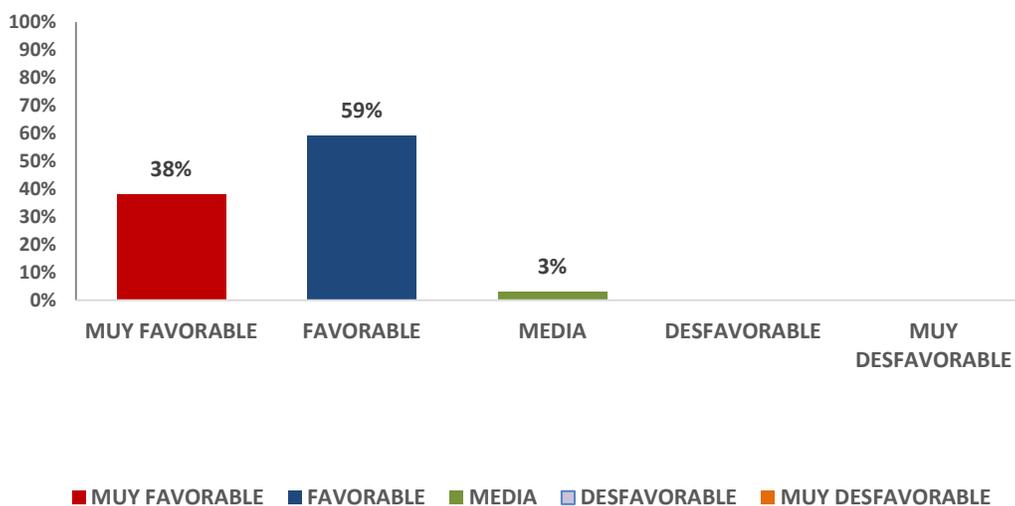
Nivel de clima laboral en el Factor Supervisión en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	12	38%
Favorable	19	59%
Media	1	3%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 04

Nivel de clima laboral en el Factor Supervisión en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Descripción: Tabla IV y Figura 04 se observa que un 59% se ubica en el nivel Favorable, el 38% se encuentra en un nivel Muy favorable, y un 3% se ubica en el nivel Media en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

TABLA V

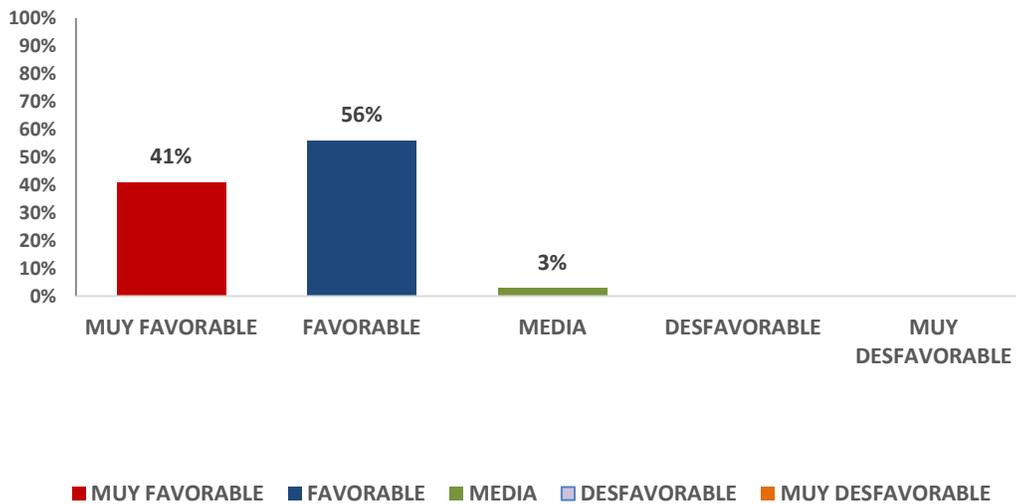
Nivel del clima laboral en el Factor Comunicación en el personal de la IE Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	13	41%
Favorable	18	56%
Media	1	3%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 05

Nivel de clima laboral en el Factor Comunicación en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Descripción: Tabla V y Figura 05 se observa que un 56% se ubica en el nivel Favorable, el 41% se encuentra en un nivel Muy favorable y un 3% se encuentra en el nivel Media en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia – Piura 2017.

TABLA VI

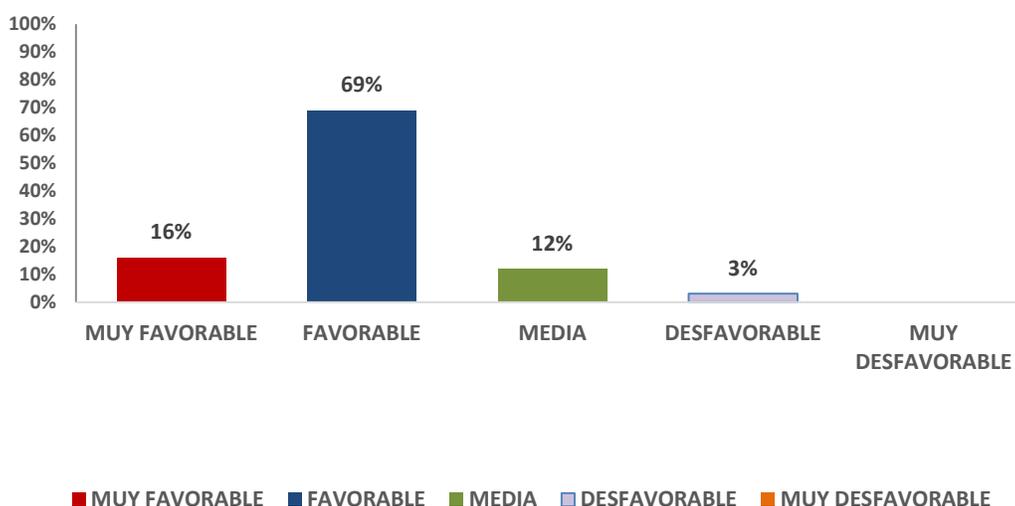
Nivel del clima laboral en el Factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E
Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy favorable	5	16%
Favorable	22	69%
Medio	4	12%
Desfavorable	1	3%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	32	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

FIGURA 06

Nivel del clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017



FUENTE: Escala Clima Laboral CL- SLP – Psic. Sonia Palma Carrillo (2004).

Descripción: Tabla VI y Figura 06 se observa que un 69% del personal se encuentra en un nivel Favorable, el 16% del personal se ubica en el nivel Muy favorable, un 12% del personal se encuentra en nivel Media, mientras que un 3% del personal se encuentra en un nivel Desfavorable en la I.E. Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017.

Análisis de resultados

Se encontró que el nivel del clima laboral que predomina en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen -AA.HH Santa Julia - Piura 2017, es Favorable, este resultado obtenido da la significación que el personal consideran su centro de trabajo como un lugar optimo con oportunidades para mejorar y auto realizarse; este resultado coincide con el trabajo de Casaverde, M. (2019) Clima laboral en el personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017, donde se obtuvo que el nivel de Clima Laboral es Favorable. Por lo tanto se denota que el trabajador percibe a su ambiente laboral como adecuado y de la misma manera los factores relacionados de realización personal, involucramiento con la actividad asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la actividad. Palma (2004). Descartando la idea planteada inicialmente acerca de la influencia negativa de las condiciones laborales y limitaciones del personal que repercutiría sobre los trabajadores y el nivel del clima laboral.

En el factor de Realización Personal, prevalece la categoría Favorable, es decir que existen oportunidades de progresar, aprender y desarrollarse dentro de la institución, además se promueve la capacitación necesaria, ideas creativas e innovadoras, y se reconocen los logros obtenidos en el trabajo; lo cual la asemejan con los resultados obtenidos por Casaverde, M. (2019) donde se obtuvo que el factor realización personal se encuentra en una categoría Favorable, este factor representa la percepción que tiene el trabajador respecto a las posibilidades que el

medio laboral le ofrece tanto para su desarrollo personal como profesional. Palma (2004). Así mismo Maslow (citado por Engler, 1996) refiere que la autorrealización es una necesidad que motiva el comportamiento de cada persona, y una vez realizado podemos experimentar bienestar, armonía, y felicidad, de tal manera que incrementamos nuestra autoestima.

En el factor Involucramiento laboral prevalece la categoría Favorable, este factor pone en manifiesto la identificación que tienen los trabajadores con los valores organizacionales y a su vez el compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización, este resultado se asemeja al obtenido por Casaverde, M. (2019) el cual ubica al factor Involucramiento laboral en una categoría Muy favorable ; esto denota que el personal siente compromiso e identificación con el éxito en la organización; además que aseguran sus niveles de logro y se consideran un factor clave para el éxito de la organización. Palma (2004), de la misma manera Ferreira (2006) menciona que es el mayor compromiso con la organización concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propias y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose por su bienestar.

En el factor Supervisión prevalece la categoría Favorable, esto quiere decir que el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo y se dispone de un sistema para el seguimiento y control del mismo; este resultado coincide con la investigación de Casaverde, M. (2019) en el que el factor Supervisión se ubica en la categoría

Favorable, denotando que las responsabilidades y objetivos del puesto están claramente definidas y existen normas y procedimientos como guías de trabajo. Palma (2004), de igual modo Raineri (2006) afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y también fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos). De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación.

En el factor Comunicación, prevalece la categoría Favorable, este factor simboliza la percepción del trabajador en relación al 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 de la misma; lo cual coincide con el resultado obtenido por Casaverde, M. (2019) donde el factor Comunicación se ubica en la categoría Favorable, lo que significa que hay interacción entre los trabajadores y con personas de mayor jerarquía, además se cuenta con acceso y fluidez de información necesaria para cumplir con el trabajo, la institución fomenta y promueve la comunicación interna y existe colaboración entre el personal. Palma (2004). Es por ello que 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.

En el factor de Condiciones laborales, se encuentra en categoría Favorable, esta es el área de reconocimiento en la que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas; lo cual la semeja a la investigación de Casaverde, M. (2019) cuyo resultado obtenido ubica al factor Condiciones Laborales en una categoría Favorable, lo que indica que las condiciones laborales son las más adecuadas para la realización satisfactoria del trabajo, hay elementos materiales, económicos y/o psicosociales. Palma (2004), a los empleados les interesa su ambiente de trabajo, es decir se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal, y a su vez les facilite el hacer un buen trabajo, estas condiciones sumadas a un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del trabajador. Robins (2004)

V. CONCLUSIONES

- En el nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 se destaca el nivel Favorable
- En el nivel del clima laboral en el factor Comunicación en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 prevalece el nivel Favorable
- En el nivel del clima laboral en el factor Realización Personal en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 predomina el nivel Favorable.
- En el nivel del clima laboral en el factor Involucramiento laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 destaca el nivel Favorable.
- En el nivel del clima laboral en el factor Supervisión en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 prevalece el nivel Favorable.
- En el nivel del clima laboral en el factor Condiciones Laborales en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017 destaca el nivel Favorable

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

- Se recomienda brindar talleres relacionados con la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo para seguir fortaleciendo el clima laboral obtenido.
- Incluir el método de “Salario Emocional” el cual engloba cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación no monetaria que el empleado reciba a cambio de su trabajo (comedor gratuito, día libre por cumpleaños, reconocimiento por ser el mejor trabajador, actividades de recreación).
- Crear un buzón de sugerencias por medio del cual el personal podrá manifestar ciertas sugerencias con respecto a la mejora de su ambiente laboral. En este se podrán colocar todas aquellas dudas, opiniones, ideas y reclamos de forma asertiva por parte de todos los trabajadores, posterior a ello, mensualmente mediante una reunión general, los encargados podrán abrir el buzón para luego responder y aclarar las dudas y/o sugerencias.

Referencias Bibliográficas

Alles M. (2002) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires. Argentina: Gránica Ander.

Alcázar, Lorena y Pierina Pollarolo (2001). Alternativas para mejorar el sistema de bonificaciones a plazas docentes de zonas rurales y otras condiciones especiales. Lima: Instituto Apoyo.

Armas, G. (2014) “Comunicación interna y clima laboral” (estudio realizado en call center de la ciudad de quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango. Mexico.

Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad nacional mayor de san marcos. Facultad de Educación. Unidad de posgrado. Lima, Perú.

Blum, M. y Naylor, J. (1998). Psicología Industrial. Extraído el 04 de junio del 2015 de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Bonillo, K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias. México: Trillas.

Campos, E. (2015). Implementación de un programa de Motivación, para mejorar el Clima Laboral en la Dirección del Sistema Integrado de Seguridad de la Comandancia de la Fae".Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial. Universidad central del ecuador. Facultad de ciencias psicológicas. Carrera de psicología industrial. Quito.

Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Medicina. Escuela académico profesional de psicología. Trujillo 2015.

Casaverde, M. (2019) Clima Laboral en el personal de la Institución Educativa Selmira de varona. Piura, 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura 2019.

Collanca , C (2016), en su tesis, “Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo ”. Para optar el grado académico de: magister en educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Escuela de Posgrado. Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Huancayo – Perú

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/>

Díaz, J.; Ñopo, H. (2000). La carrera docente en el Perú, Lima Perú, Grade.

Davis K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento individual e interpersonal-Comportamiento humano en el Trabajo. México: McGraw Hill.

Engler, B. (1996). Introducción a las teorías de la personalidad. México: McGrawHill, pág. 356-363. Recuperado de <https://glosarios.servidoralicante.com/psicologia/autorrealizacion#mUOeoZWgEwm9kmEe.99>

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

Ferreira, V. (2006). Gestión en las Personas. (5ª ed.). Rio de Janeiro: FGV

García, M. y Ibarra, L.(s.f) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. México.

García Ferrando M. La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

Guillén, C. (2004). Factores organizacionales. Extraído el 07 de junio del 2015 de:
http://www.uvm.cl/csonline/2006_1/pdf/factoresorganizacionales.pdf

Guillen, M. (2003). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid:
Madrid.

Guadalupe, C. ; León, J. ; Vargas, S. (2017) Estado de la educación en el Perú Análisis y
perspectiva de la educación básica. Perú.

Huamán, T. y Paniagua, M. (2014) Clima organizacional y desempeño laboral en
docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014.
Tesis para optar el grado académico de magister en administración de la
educación.

Lamoyi, C. (octubre de 2007). La organización social de la escuela: clima
organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de
Tabasco (tesis de grado). Recuperado el 15 de agosto de 2015, de
[http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.
pdf](http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.pdf)

Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la Psicología
Industrial y Organizacional. (1ª Ed.) México: McGraw – Hill

Litwin, G. y Stringer, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*, Harward Business School Presi, Boston. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

López, J. (2010). “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”.

Manobanda, K (2020), *Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito. Trabajo de Titulación, modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Carrera de Psicología Industrial. Quito.*

Mejía, M. (2010). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala*

Mendoza, T (2019). *Propuesta de un programa para la mejora del clima laboral en los trabajadores de una universidad privada de Chiclayo, 2018. Tesis para obtener título profesional de licenciado en psicología. Universidad privada Juan Mejía Baca. Carrera profesional de Psicología. Chiclayo.*

Minga, N. (2018) *Clima Laboral en el Personal de la Institución Educativa “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. . Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura 2019.*

Mizala, Alejandra y Hugo Ñopo (2016). Measuring the relative pay of school teachers in Latin America 1997-2007. *International Journal of Educational Development*, 47, 20-32.

Naresh, K. (2004) *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.

Polanco, C. (2014). *El clima y satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán . Vice rectoría de Investigación y Post grado. Tegucigalpa. Marzo 2014.

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

Rey, K. (2018) *sobre Clima laboral en el personal de la I.E “Magdalena Seminario del Llirod”*, av. buenos aires – Piura, 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada de psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Ciencia de la Salud. Escuela Profesional de Psicología. Piura- Perú.

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfaomega. México. D.F.

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.

Sierra, M. (2015). "El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, a.v.". Tesis de licenciatura en Psicología industrial /organizacional. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. San Juan Chamelco, Alta Verapaz, Guatemala.

Silva, M. (1996). El Clima en las Organizaciones. Editorial EUB. Barcelona.

Taber, C., Quispe, S. (2020) sobre Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología. Universidad Autónoma de Ica. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa Académico de Psicología. Chincha, Ica.

Vargas, L. (2015). Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" – Lambayeque. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela De Administración de Empresas. Chiclayo, 2015

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.

Vásquez, S. (2017). Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresa. Piura, Perú.

Williams, L. (2013) Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública, Proyecto final de campo para obtener el grado de maestría. Universidad autónoma de Nuevo León . División de estudios de posgrado de psicología. Monterrey, Nuevo león.

Zepeda, J. (2010) Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura (Trabajo para el examen predoctoral). Instituto politécnico nacional. Escuela superior de comercio y administración unidad santo tomas. México.

Zurita, L (2017), en su tesis, “Evaluar el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la empresa G4S Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Carrera de psicología industrial. Quito.

ANEXOS

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
N°	Actividades	Año 2016								Año 2019									
		Semestre I (2016)				Semestre II (2017)				Semestre I (2017)				Semestre II (2019)					
		Mes				Mes				Mes				Mes					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Elaboración del Proyecto	■	■																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			■															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				■														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				■														
5	Mejora del marco teórico					■	■												
6	Redacción de la revisión de la literatura.						■				■		■	■					
7	Elaboración del consentimiento informado (*)									■			■						
8	Ejecución de la metodología									■	■								
9	Resultados de la investigación										■	■							
10	Conclusiones y recomendaciones											■	■					■	
11	Redacción del pre informe de Investigación.									■	■								
12	Redacción del informe final															■	■		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación																		■
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																		■
15	Redacción de artículo científico																	■	■

2. PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	40.00	4	160.00
• Fotocopias	35.00	3	105.00
• Empastado	50.00	4	200.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	2	30.00
• Lapiceros	10.00	4	40.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	4	200.00
Sub total			735.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	50.00	4	200.00
Sub total			200.00
Total de presupuesto desembolsable			935.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	60.00	4	240.00
• Búsqueda de información en base de datos	50.00	4	200.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	70.00	4	280.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			770.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	70.00	4	280.00
Sub total			2.80.00
Total de presupuesto no desembolsable			1.050.00
Total (S/.)			1.985.00

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Empresa: _____

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

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

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

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

43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48. Existe un trato justo en la institución	
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



SOLICITO: AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE TESIS II

SRA. DIRECTORA: ELENA PERALTA TORRES

Señora directora de la Institución educativa 14015 Nuestra Señora Del Carmen, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Leslie Pinchi Julca**, estudiante de la carrera profesional de psicología, ULADECH, con DNI n° 72490868, que por motivos académicos en el curso de **tesis II**, es necesario el desarrollo de un trabajo de investigación, referente al "**clima laboral**". Siendo este requisito indispensable para la aprobación del curso.

Por tal motivo se ha creído conveniente seleccionar la institución que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada. Las fechas y horas sugeridas para realizar este trabajo de investigación, se harán en previa coordinación.

Por lo tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud, aprovechando la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Piura 31 octubre del 2017


UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLINI
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA
M^g. Ps. Susana Velásquez Temoche
COORDINADOR ACADÉMICA

SUSANA VELASQUEZ TEMOCHE

(Coordinadora de la escuela de Psicología)


ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
DIRECCIÓN
DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DE LA ZONA AJUJ-PUNO

ELENA PERALTA TORRES

(Directora de la I.E Nuestra señora del carmen)

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL ESTUDIO: El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017

INVESTIGADOR (A): Pinchi Julca Leslie Nicole

Propósito del estudio:

Le estamos invitando a participar en un trabajo de investigación titulado: El nivel del clima laboral en el personal de la I.E Nuestra Señora del Carmen - AA.HH Santa Julia - Piura 2017. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Esta investigación es de tipo cuantitativo. Nivel descriptivo no experimental de corte transeccional, con el objetivo de determinar el nivel del clima laboral en el personal de dicha institución.

Procedimientos:

Si usted acepta decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

1. Se le explicará la finalidad del estudio.
2. Se le brindará las instrucciones correspondientes para el llenado del instrumento.
3. Se le proporcionará el cuestionario.

Beneficios:

Se obtendrá un mejor conocimiento de la variable clima laboral y la importancia que tiene para el personal que labora en esta institución, de acuerdo a los resultados se brindaran recomendaciones para fortalecer el clima laboral.

Confidencialidad:

Se guardará la información sin nombre alguno. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de sus datos o de otros participantes del estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al número telefónico: 957153721 Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, correo: escuela_psicologia@uladesch.edu.pe Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participare si ingreso al trabajo de investigación, también entiendo que pueda decidir no participar y que puede retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos**Participante**

Fecha y Hora

Apellido y nombre**Investigador**

Fecha