

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “DIVINO JESÚS” 20017, LOS
MEDANOS, CASTILLA – PIURA, 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

BACHILLER. NELIDA MINGA FACUNDO

ASESOR:

Mgr. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS

PIURA - PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Carmen Patricia Eras Vines

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velázquez Temoche

Miembro

Mgtr. Kelly Yanet Munárriz Ramos

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación a Dios por darme la fortaleza, a mis padres por la confianza brindada en cada una de mis decisiones, también a mis profesores de la Universidad por orientarme incondicional y a todos los amigos que me alientan día a día.

AGRADECIMIENTO

A mis padres que siempre me han brindado su apoyo en las situaciones difíciles, por sus apreciados consejos y apoyo, a Dios por haberme permitido la culminación de mi carrera finalmente un eterno agradecimiento a esta reconocida institución la cual abrió las puertas a muchos de nosotros.

A los profesores que se contribuyeron en mi formación profesional.

RESUMEN

La presente investigación tiene 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.

Palabras Claves: Clima laboral y adultez.

ABSTRAC

The objective of this research is to identify the Work Environment Level of the Staff of the "Divino Jesús" EI 20017, Los Médanos, Castilla - Piura, 2017. This is a quantitative study of a descriptive level, the design of the research was non-experimental descriptive cross-section, the population is made up of all the staff that works in the "Divino Jesús" EI 20017, Los Médanos, Castilla-Piura, 2017. The sample consisted of 40% of the educational institution's staff, through the pilot test. A questionnaire of 5 items was applied, Labor Climate Scale - Sonia Palma Carrillo. CL - SPL 2004, to specify its Labor Climate Level, the following hypothesis was raised: The Level of Labor Climate in the personnel of the I.E "Divino Jesus" 20017, Los Médanos, Castilla - Piura, 2017. It is Unfavorable. Finally, it is concluded that according to the global evolution of the work climate in the personnel that works in the Educational Institution "Divino Jesús" 20017, Los Médanos, Castilla - Piura. It goes from a medium category to an unfavorable one.

Key Words: Work climate and adulthood.

INDICE DE CONTENIDO

HOJA DE JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	7
III. HIPOTESIS.....	62
IV. METODOLOGIA.....	63
4.1 Diseño de la Investigación.....	63
4.2. Población y Muestra.....	63
4.3. Definición y operacionalización de la variable.....	63
4.4. Técnica e Instrumento.....	65
4.5. Plan de Análisis.....	67
4.6. Matriz de Consistencia.....	68
4.7. Principios Éticos.....	69
IV. RESULTADOS.....	70
5.1 Resultados.....	70
5.2 Análisis de resultados.....	82
V. CONCLUSIONES.....	87
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	90
ANEXOS.....	102

INDICE DE TABLAS

Tabla I.....	70
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Tabla II.....	72
Nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Tabla III.....	74
Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Tabla IV.....	76
Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Tabla V.....	78
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Tabla VI.....	80
Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	

INDICE DE FIGURAS

Figura 01.....	71
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Figura 02.....	73
Nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Figura 03.....	75
Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Figura 04.....	77
Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Figura 05.....	79
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	
Figura 06.....	81
Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	

I. INTRODUCCIÓN

Con la siguiente investigación se pretende poder llegar a conocer cuál es Nivel de Clima Laboral en el personal de la Institución Educativa “Divino Jesús” 20017, los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Debido a que hoy en día son muchos los factores que afectan a una institución educativa, siendo tanto internos como externos y el mismo personal laboral, la mayoría de ellos cambian constantemente de acuerdo con sus necesidades y contextos diferentes en los que se desarrolle, lo que no permite anticipar determinadas acciones para evitar dificultades futuras. En este sentido, es notable la relevancia que tiene la investigación sobre Clima Laboral en el personal de la Institución Educativa, puesto que ello permitirá que se desarrolle un trabajo colaborativo entre la plana docente y, en consecuencia, sería un factor determinante para el desarrollo de actividades. La investigación es importante porque actualmente en las instituciones educativas existe una gran cantidad de personas capacitadas, así como no capacitadas en relación a la función que desempeñan por consiguiente el hecho de trabajar con recurso humano hace complejo el desarrollo de sus funciones como docentes. La necesidad de estudio del Nivel de Clima Laboral surgió a raíz de conocer si el personal docente de la Institución Educativa se siente cómodo con respecto al bienestar físico, psicológico y material además si están satisfechos con su desempeño laboral. Así mismo, se determinará el nivel de clima laboral, de esta manera se planteará recomendaciones a sí mismo que los directores de las instituciones educativas conozcan la importancia del Nivel de Clima Laboral de las escuelas que dirigen, con ello puedan generar estrategias y mecanismos que les permitan mejorar sus funciones como directivos.

Por lo tanto en el planteamiento del problema, se ha considerado estudiar el Nivel del clima laboral en el personal de la Institución Educativa “Divino Jesús” 20017, los Médanos, Castilla – Piura, se caracteriza por desear identificar el nivel de clima laboral y factores que influyen en una institución donde laboran docentes y ellos al igual que cualquier trabajador tienen percepciones y opiniones diferentes sobre los comportamientos que afectan su desenvolvimiento cotidiano en sus actividades, por ende los factores que posiblemente influyen en el nivel de clima laboral del personal de la I.E posiblemente son: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Más aun siendo un lugar de formación de personas y centrándonos en especial en los docentes formadores de virtudes humanas y sociales. Según lo manifestado por el personal directivo refieren que las dificultades que se presentan en el personal es que los docentes no presentan su sesiones de clase lo cual se les exige y se les llama la atención, los docentes se incomodan, cuando se realiza supervisión por parte de dirección algunos docentes se sienten cómodos y motivados, algunos de ellos no presenta la misma actitud debido a que es personal nombrado refiriendo que no tienen por qué ser supervisados ello saben cómo desarrollar adecuadamente su trabajo generando conflictos entre el personal docente y directivo. A su vez el personal auxiliar refiere que no siente que forme parte de la institución educativa debido a que cuando hay reuniones de docentes no se les toma en cuenta, el trato es inadecuado no todo el personal tiene acceso a la información interna de la institución educativa que pueda favorecer el desarrollo de sus actividades, la infraestructura de la I.E cuenta con una estructura de dos pisos de material noble, donde laboran personal docente del nivel inicial, secundaria y directivo, así mismo la siguiente estructura es de material

prefabricado el piso del patio es de tierra ahí labora personal docente del nivel primario. Además, dentro de la institución educativa surgen presiones debido al avance tecnológico el cual les exige cambios en el aspecto didáctico de desarrollo de sus clases. Así mismo el clima laboral a nivel internacional según investigación realizada por Montoya P & Bello N (2016). Obtuvieron como resultados de acuerdo a las características laborales, los docentes se encontraron más satisfechos y tienen una mejor percepción del clima organizacional que el personal administrativo. Esto quiere decir que los docentes desarrollan un trabajo más autónomo, según las condiciones en la que trabajan ya sean ambientales, recursos estructurales y económicos. Por otro lado, a Nivel Nacional Cubides M (2015). Realizo un análisis descriptivo sobre el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vigneta de Iquitos en el año 2015, se encontró que fue positivo el Clima Institucional en dichos docentes, aceptando la hipótesis de la investigación. Finalmente, el clima laboral en la región Piura según la una investigación realizada por Vásquez A (2017). En su investigación denominada Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones. Los resultados muestran que la institución estudiada presenta un clima laboral que podría mejorar en distintos ámbitos. Así, la percepción de la eficacia alcanza un nivel aceptable; sin embargo. Cuando se analiza atraktividad y unidad se hace evidente la necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la Dirección.

Por lo anteriormente señalado se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es el nivel del Clima Laboral del personal de la institución educativa “Divino Jesús” 20017, los médanos, Castilla – Piura, 2017?

Para resolver el enunciado formulado se planteó los siguientes objetivos

Identificar el Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel del Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel del Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

Determinar el Nivel del Clima Laboral en el factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017

Determinar el Nivel del Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017

La presente investigación se justifica porque es un tema de vital importancia debido a que la perspectiva principal desde donde se estudia es la psicología general y la investigación. A demás de ser novedosa y útil para la educación y con ello identificar el Nivel de clima laboral en el personal que trabajan en Instituciones Educativas, lo cual es fundamental para que las personas encargadas de la educación que se encuentran ocupando un cargo en el Ministerio de Educación de la Región Piura puedan de una u otra forma implementar estrategias de desarrollo educativo en el personal de la I.E. Por lo tanto, fue primordial medir en nivel de clima laboral del personal, para así el ministerio de educación pueda actuar de una

manera oportuna y despertar la conciencia en los mismos. Para ello la información se obtuvo a través de la aplicación del cuestionario referente al Clima Laboral en el personal que labora en la institución. Los beneficios que se obtuvieron como resultado de la investigación es poner en claro la relación y nivel de factores influyentes en el clima laboral del personal de la institución referida. Por lo tanto, favorecerá al personal educativo y a futuras investigaciones a realizar.

Así mismo, la presente investigación 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. 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, ello indica que las oportunidades de progresar, desarrollo personal, capacitación, el compromiso con el éxito de la institución, el cumplir objetivos y responsabilidades se da medianamente.

En este apartado de la presente investigación se tomó encuentra los siguientes puntos: en el capítulo I, se encuentra la introducción, la justificación en el cual se puede apreciar por qué se está realizando de la investigación y su importancia, objetivo general y específicos con ellos podemos identificar los niveles de Clima laboral en la I.E, planteamiento del problema y caracterización del problema de la investigación que se está realizando acerca del Nivel de clima laboral en la institución educativa “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. En el capítulo II, revisión de la literatura el cual contiene los antecedentes en los

cuales podemos ver información de investigaciones realizadas anteriormente sobre el tema clima laboral, a nivel internacional, nacional, y local, en bases teóricas se describe, definiciones de clima laboral de diferentes autores, clima organizacional en el Perú, características, teorías del clima organizacional, importancia, clases de clima organizacional, medición del ambiente laboral, factores que inciden en el clima laboral, indicadores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral, elementos que refuerzan la satisfacción laboral, desempeño laboral del docente, clima institucional y clima organizacional, desempeño laboral, evaluación del clima laboral, definición de adultez y frases de la vida adulta según la teoría motivacional. Por otro lado, en el capítulo III, encontramos la hipótesis general y las hipótesis específicas, en el capítulo IV, encontramos la Metodología de la investigación, el diseño de la investigación, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, definición y operacionalización de clima laboral, técnica e instrumento, plan de análisis así mismo la matriz de consistencia de la investigación y los principios éticos. En el capítulo V, los resultados de la investigación realizada lo cual se representan a través de cuadros y figuras con sus respectivas interpretaciones cuantitativas, del mismo modo en análisis de resultados se encuentra la descripción cualitativa de los resultados obtenidos de la investigación, dentro de ello se encuentran la contrastación de hipótesis de la investigación las cuales podemos ver las hipótesis que se aceptan o rechazan, finalmente en el capítulo VI, centramos en los aspectos complementarios, recomendaciones respectivas, referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Zans. C.A (2017). La temática abordada en el estudio trata sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa.

El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo – explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional indicaría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima

Organizacional, Favorable, Óptimo y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmo, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Meléndez N. R (2015). En la actualidad se ha podido observar que el clima organizacional es fundamental para un correcto desempeño laboral de sus colaboradores, por lo tanto, en el presente trabajo se determinará la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Subsecretaria General Administrativa Financiera, el mismo permitirá conocer y definir aspectos que necesitan ser mejorados, para de esta forma ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales.

Cabe señalar que para llegar a ciertas conclusiones se ha procedido a filtrar la información a ciertas herramientas como en primera instancia es la de llevar a cabo una encuesta piloto para conocer el Nivel de aceptación o fiabilidad del Test, esto se denomina Alfa de Crombach, luego de conocer el valor de procederá a ingresar los resultados al programa EPSS Estatic, esta herramienta es considerada clave dentro del estudio puesto que

permitirá conocer las correlaciones existentes entre variables independiente, dependiente y moderada.

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

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

Contreras F. S (2015). El clima organizacional día con día cobra importancia, ya que a través de diversos estudios se ha determinado que el mismo influye de forma positiva o negativa en la productividad y/o en el servicio que presta una empresa, es por ello que las instituciones de educación superior no pueden dejar de lado el impacto del ambiente laboral en el servicio que prestan los colaboradores a sus usuarios.

Para el presente estudio, se tuvo como objetivo medir el clima organizacional de una institución educación superior y proponer un plan de mejora que permita alcanzar los objetivos estratégicos de la misma.

La población estuvo constituida por 649 colaboradores de la nómina administrativa, de los cuales 335 son mujeres y 314 son hombres, con rango de edad de 18 a 50 años, estado civil 286 casados y 363 solteros, con permanencia en la institución entre 1 a más de 5 años, con nivel de escolaridad de diversificado a maestría.

Para obtener la información se aplicó el cuestionario Clima – E, basado en la teoría de Blake y Mouton, el cual consta de cuarenta elementos, consistente en frases cortas que describen comportamientos. Se concluyó que el clima organizacional en general es saludable, sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve.

Por lo que se recomendó a las autoridades realizar un proceso de comunicación de resultados escalonado, implementar un plan de carrera que brinde la oportunidad de crecer dentro de la organización e implementar un programa de formación en liderazgo que brinde herramientas a los jefes para gestionar de manera adecuada el talento humano.

Antecedentes nacionales

Luza. C. F (2017). La investigación titulada “el clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima”, tiene el objetivo general de determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de instituciones educativas de Lima, el tipo de investigación fue aplicada y de nivel explicativo, el diseño transaccional correlacional-causal. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de colegios María Auxiliadora que fueron elegidos de manera probabilística para responder a las encuestas planteadas por los cuestionarios emitidos para el logro de los resultados y recolección de datos indispensables para comprender mejor dicha investigación. Para medir las variables clima y satisfacción laboral se utilizaron instrumentos validados en nuestro medio (palma, 2004, palma 2005). Para el caso del cuestionario de calidad educativa, se realizó un cuestionario que es de mi autoría y previamente sometido a validación por juicio de tres doctores expertos, la alta confiabilidad que se obtuvo de este instrumento tiene como resultado 0.81 de coeficiente, luego de aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach.

Esta tesis obtuvo como conclusión que el nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados, se concluyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones educativas “María Auxiliadora” de Lima.

Cubides M (2015). Clima Institucional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa o Institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa. El clima institucional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad educativa.

La investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 30 docentes y la muestra el 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario.

El resultado principal fue el clima institucional es positivo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015.

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

El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, causal. Bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionan dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables: el clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra.

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

Reyes.CH. K & Richard. O. D (2017). La presente investigación pretende determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la ASEACES, Lima, 2017. Este trabajo es un estudio correlacional bajo un diseño no experimental, corte transversal. El estudio tiene

una población que es igual a la muestra. En la investigación participaron 171 docentes. El estudio mide el clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales, se utilizó el instrumento de Sonia Palma Carrillo, citado por Monteza (2012). El estudio mide la variable satisfacción laboral; retribución económica, relacionamiento de los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento de los compañeros de trabajo y posibilidad de desarrollo personal, se utilizó el instrumento elaborado por Arias (2006) aplicado por Arnedo & Castillo (2008). Ambos instrumentos presentan las respuestas según la escala de Likert. Los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el Nivel de clima organizacional, que viven los docentes de la Asociación Educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la satisfacción laboral.

Antecedentes locales

Vásquez A (2017). El objetivo del presente trabajo de investigación es realizar un diagnóstico del clima organización de una institución educativa privada de la ciudad de Piura en base a un modelo antropológico de la organización: El Octógono. El estudio se realizó mediante encuestas a todo el personal administrativo, directivo y docente de la institución, para lo cual se utilizó el cuestionario como herramienta de investigación. Después de la aplicación se los cuestionarios se procedieron a analizar los resultados en el programa

estadístico SPSS. Los resultados muestran que la institución estudiada presenta un clima laboral que podría mejorar en distintos ámbitos. Así, la percepción de la eficacia alcanza un nivel aceptable; sin embargo. Cuando se analiza atraktividad y unidad se hace evidente la necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la Dirección.

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

Los resultados del estudio muestran un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia de ($\text{sig.} > 0.05$) que nos permite desaprobar la hipótesis general que proponía que existía una relación directa y significativa entre

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

Albañil A (2015). Presenta un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, está desarrollado en base a cómo percibe el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como la comunicación, satisfacción laboral y la participación, descritas en base a otros factores como el reconocimiento y el trabajo en equipo, que se vive en la I.E.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Tipos de instituciones educativas

Publicas:

Para Luis Gómez Llorente las escuelas actuales de titularidad pública. Las características que realmente tienen están a veces muy alejadas de las que deben cumplir las escuelas públicas como: solidaridad, gratuidad, integración, laicismo, cienticismo, comprensividad, participación, tolerancia, inserción en el entorno, etc. La titularidad pública de los centros, no garantiza, por sí sola, el carácter público de los mismos. Existe una clara tendencia neoliberal de considerar pública toda enseñanza en lo que se refiere a su financiación, ya sea mediante conciertos, subvenciones, deducciones fiscales o cheque escolar, y, privada en cuanto a su organización, funcionamiento y gestión.

Existe también una tendencia a considerar los centros de titularidad pública como algo residual o subsidiario a mantener allí donde la iniciativa privada no esté presente o sea necesario atender a aquellos alumnos que la iniciativa privada rechace. Según el autor lo que define a una institución educativa como pública, desde un punto de vista ideológico, no es su titularidad, ni su financiación, sino la aceptación de un determinado ideario o ideología, que puede darse desde un centro de titularidad pública, privada o de naturaleza mixta (Luis Gómez Llorente 2000).

Privadas:

En este caso el personal docente, es una categoría en la cual no tienen ningún tipo de convenio con la administración pública, por tanto, se mantienen gracias a fondos privados. Esta clase de centro son instituciones que se sostiene con parte de fondos públicos y con parte de fondos privados.

2.2.2. Definiciones de Clima Laboral

Palma S (2004), Indica que el Clima Laboral es la percepción del trabajador con respecto al 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 la tarea.

Cruzado P. M, señala que el clima es un conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es saber cómo un sujeto su entorno sin tener en cuenta como lo perciben otros; por ende, es más una dimensión del individuo que de la organización (Cruzado Paredes M, 2012: 50).

Por su parte Rodríguez señala que “el clima laboral juega un papel primordial en la definición del ambiente de trabajo (sea dicho ambiente grato o tenso), las relaciones de amistad o conflicto, el reconocimiento social, la sensación de pertenencia al grupo o empresa o bien, la falta

de reconocimiento e indiferencia. Por lo tanto, el estudio del clima laboral permite conocer las necesidades de sus integrantes, así como los sistemas de comunicación, liderazgo y motivación” (Rodríguez 2005).

Para Rodríguez (1999) la definición de clima organizacional se ha entendido como un conjunto de factores que los miembros de una organización aprecian de sus vivencias, experiencias y percepciones organizacionales. El concepto de clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en el que este se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (p. 159), según esta definición el clima organizacional es parte fundamental dentro de una organización, ya que está constituido por directrices que cada trabajador tiene de sí mismo y de la organización.

Peiro y Prieto (1996), señala que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, lo cual está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. En conclusión, es una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, además está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la

forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones

García (2007), dice que el clima laboral está estrechamente ligado con la motivación de los miembros. Si la motivación de éstos está elevada, el clima organizacional tiende a ser favorable y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los empleados. Cuando la motivación de los empleados es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a deteriorarse.

Según Sulbarán (2002, p. 200) define que el clima laboral como una dimensión íntimamente asociada a la creación de una estructura mental transmitida por sus líderes, que permite a la persona entender por qué es ventajoso ofrecer sus esfuerzos para lograr objetivos de la organización, capacitándole al mismo tiempo para el logro de sus metas personales. En efecto “una de las principales funciones de la gerencia, es pues, la creación de un clima organizacional favorable, tanto físico como mental, que induzca a la gente a contribuir espontánea y voluntariamente con sus esfuerzos a lograr cambios y objetivos planteados”.

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador

fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza. *(Gan y Triginé, 2006)*

Rodríguez, (citado por Pintado, 2011) considera: “el clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico que en este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y a las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (p. 314).

El clima de la organización se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (Griffin y Moorhead, 2010, p. 472)

2.2.3. Clima organizacional en el Perú

De acuerdo a Orbegoso (2006) el Clima Organizacional o de trabajo en el país ha sido, en los últimos años, un concepto muy socorrido en la investigación académica. La escasez de investigación habida hasta el año 1990 contrasta con el creciente número de las realizadas luego de

esa fecha. Este inusitado interés ha ido parejo con el desarrollo y difusión de instrumentos locales para medir tal fenómeno.

Hablando en términos gruesos, de 1980 a la fecha hay más de cuatro decenas de tesis de pregrado y postgrado acerca del tema, sustentadas en varias universidades de nuestro país.

Estas investigaciones se realizaron por egresados y profesionales de campos tan diversos como administración, gestión de la educación, psicología, relaciones industriales, etc. Que procedían de universidades estatales y privadas, de la capital y del interior. Otra razón que explica este énfasis es la multiplicación de programas de postgrado que giran en torno a la problemática organizacional que imponen como un requisito final un trabajo de investigación o tesis.

El balance final acerca de las investigaciones reseñadas. En lo que toca a los diagnósticos de clima organizacional, son muy pocas las entidades en las que los encuestados califican su centro de labores como inadecuado, cerrado, negativo o insostenible. Esto sería signo de que, por desagradable que sea el empleo, sus ocupantes buscan habitualmente rescatar lo positivo de aquel.

Podría significar, también, que los interrogados se ven empeñados por la “deseabilidad social”, esto es, declaran lo que creen espera obtener el investigador, aunque eso no se corresponda con la verdad.

De un lado, se ven presionando por la amenazante pérdida de prestigio que acarrearían hablar mal de su lugar de trabajo. De otra parte, no

puede negarse el temor que suscita en algunas empresas que un empleado pueda manifestar francamente sus críticas hacia ella.

En cuanto a los muestreos usados, cabe la pregunta de si una muestra que parece significativa para toda una organización lo es también para todos y cada uno de sus diferentes departamentos, secciones, áreas, grupos de puestos, niveles, etc. De otro lado, si se considera los medios de medición, registro o estudio del clima, pocas son las investigaciones en las que se usaron varias herramientas de recolección de datos, como cuestionarios o encuestas, entrevistas, observación, análisis documental, etc.

En la mayor parte de estos estudios se empleó tan solo un cuestionario o encuesta, obviándose otras opciones de acopio de información. En conclusión, la información obtenida no se confrontó con datos objetivos. Adicionalmente, aún deben realizarse en nuestros medios estudios transversales y longitudinales sobre clima.

2.2.4. Teorías del clima organizacional

➤ Teoría del clima organizacional de McGregor

McGregor citado por Villa, J (2012:20) señala que en la publicación que hiciera el autor sobre “Lado Humano de la empresa”, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó “Teoría X” “Teoría Y”. Sin embargo, en este caso solo nos referimos a la explicación de “Teoría Y”, puesto que se relaciona con el tema analizado. La

Teoría Y, sostiene que: El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo acepte responsabilidad, sino trataran de obtenerla. Como resultado del modelo de la teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se lograra la llamada integración.

➤ **Teoría del clima organizacional de Likert**

Brunet, (2011) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de sistemas Likert, plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la

forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización. Estos factores se definen entonces como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que paga.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

2.2.5. Importancia del Clima Organizacional

Según Toro (2001) el clima organizacional es importante porque actúa como un potente facilitador de su productividad y de su competitividad en una empresa. En aquellas empresas en las que existe una cultura más elaborada y más solvente, el clima organizacional tiende a ser más homogéneo. Asimismo, Vásquez (2000) afirma que el clima

organizacional brinda una salud organizativa es decir es la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, es lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno turbulento, es lo que hace posible la regularidad; los sentimientos positivos de las personas correspondientes satisfacción, colaboración y buenas relaciones entre los grupos.

Por su parte (Figueroa f.s) plantea que el clima laboral se caracteriza por ser multidimensional y que en los lugares de trabajo que se caracterizan por presentar un buen clima laboral, los trabajadores tienen orgullo de pertenecer a la empresa, además de una auto exigencia, entrega y disciplina en su lugar de trabajo, todo esto acompañado de un deseo de asumir nuevas tareas y responsabilidades.

Por otro lado, los empleadores conceden gran importancia a las personas y les reconocen el trabajo bien hecho, los líderes escuchan opiniones positivas y negativas por parte de los trabajadores. Además, se potencia la camaradería y se insta a trabajar en equipo. Todo esto confluye en que los trabajadores/as, se sientan, más felices y más comprometidos con su organización, aumentando la productividad de la empresa. Es muy importante que las empresas realicen periódicamente y de forma sistemática, estudios de diagnósticos de clima organizacional. Este diagnóstico se considera como un insumo clave para detectar puntos críticos y de esta forma poder corregir factores que puedan afectar su motivación o desempeño, así como también efectuar intervenciones en las estructuras organizacionales en conjunto con una planificación estratégica, mejorando los sistemas de

comunicación. Todo esto generará que las personas tengan mejores logros en sus objetivos laborales y contribuyan a mejorar la productividad de la organización.

Hernández (2014), menciona que el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, entre otros. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos. Tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor.

El Centro de Desarrollo Personal y Profesional (2010), refiere que la persona es un ser social por naturaleza por lo que necesita de buenas relaciones y de un entorno laboral propicio para impulsar su trabajo y su productividad. Si las relaciones interpersonales no se realizan de manera adecuada, si existen conflictos, si a nivel general las condiciones no son las adecuadas no se generará la productividad que requieren las empresas.

En líneas generales, un buen clima organizacional aumenta la productividad, por lo que actualmente todas las empresas miden su clima laboral a través de estudios cualitativos y cuantitativos, para saber cuáles son sus problemas y solucionarlos, agregó. Las personas no se motivan con sueldos necesariamente, si bien es importante, muchos van a producir mejor si es que se les respeta, si hay reconocimiento a su labor y si se le otorga mayores responsabilidades (poder), además de sentirse escuchando en todas las direcciones. Pero los bajos sueldos, la crisis y la incertidumbre se agravan cuando la comunicación no es correcta, lo que puede generar chismes que van mellando el buen clima.

2.2.6. Clases de clima organizacional

Likert (2000) indica que las organizaciones se caracterizan por sus modelos de comportamiento lo cual conlleva a que existan diferentes climas laborales, dentro de los cuales se puede mencionar:

- Clima autoritario: la dirección no confía en los trabajadores, el ambiente que se percibe es de temor, no existe mucha relación entre jefes y subordinados, el proceso de toma de decisión es exclusivo de los jefes.

Del mismo modo, García (2002), sostiene que “se basa en el poder, quien controla tiene el poder para exigir” (p. 396). Este tipo de clima organizacional, está fundamentado en un liderazgo en el que el directivo persuade y presiona a los docentes para que realicen su trabajo. De este modo, se debe usar con un grupo o

con un docente que tenga un nivel relativamente bajo de disposición con respecto a la realización de una tarea determinada. De este modo, el clima organizacional autoritario, se basa en el control total de las actividades por parte del directivo, ya que de este modo él se siente garante de la realización de las actividades escolares, así que exige al personal su oportuna realización, lo cual en ciertas ocasiones causa molestias en el personal, si esto no se realiza de buenas maneras.

Del mismo modo, Fernández y Gutiérrez (2005), nos dan a entender que el clima laboral “es asociado con organizaciones burocráticas y rígidas cuyo funcionamiento es muy dependiente de las consignas de la dirección y poco sensible a la participación, el ejercicio de la autonomía y los intercambios de información y apoyo” (p.120). Este tipo de clima organizacional, se basa en la desconfianza del directivo hacia el personal docente, por lo que, en ocasiones, suele ocasionar insatisfacción y una baja motivación en el trabajo, ya que todo depende de lo que diga el director. Otro tipo de clima es el participativo, el cual será ampliado a continuación.

- Clima paternalista: se propicia la confianza entre jefes y subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. La dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

- Clima consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, existe la delegación. La atmosfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.
- Clima participativo: en este clima existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones que persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma ascendente y descendente.

Fernández y Gutiérrez (2005), explican que el clima participativo “tiende a asociarse con organizaciones favorecedoras de la interacción, la autonomía y la participación, lo que hace normalmente más flexibles y sensibles al cambio” (p. 120). En este caso, el líder, el cual es el director, debe seguir una administración más participativa para obtener ideas y debe hacer participar a los docentes en el establecimiento de los objetivos y la solución de los problemas, así, ganan más experiencia en trabajo.

Goncalves, (1997a) considera que el clima organizacional es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el

comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, sin embargo estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra series de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleja las interacciones entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las perspectivas de los miembros. Este clima resultante induce determinado a las perspectivas de los miembros. Estos comportamientos inciden en la organización, por ende, en el clima (Goncalves 1997a).

2.2.7. Medición del ambiente laboral

Existen diferentes mecanismos para evaluar el clima laboral, uno de los más comunes es la aplicación de una encuesta o cuestionario a través del cual se puede conocer la percepción de los trabajadores, según Baguer (2005), si la misma se realiza de forma adecuada, la interpretación es sencilla, la aplicación puede realizarse por medios electrónicos, continua afirmando el autor, que los resultados de una encuesta son la topografía del clima laboral de la organización. La misma debe garantizar al trabajador plena confidencialidad.

Para llevar cabo la medición del clima laboral, es necesario tener claro los elementos que se desea evaluar y en los cuales la organización puede incidir, caso contrario puede producir falsas expectativas en los colaboradores.

Obtenidos los resultados se hace necesario complementar la información con otros métodos, al respecto Puchol (2007) afirma que el método de observación directa permite evaluar en directo parámetros para el análisis del clima laboral y descubrir factores que afectan el trabajo de los empleados de modo que continúa afirmando el autor que otro método que es útil para corroborar la información vertida en la encuesta es la entrevista a colaboradores, la cual busca obtener información que permita realizar mejoras en las debilidades destacadas.

Al igual que el clima geográfico, el clima laboral puede sufrir cambios de un momento a otro, dependiendo de las situaciones que la empresa vaya afrontando, es por ello que se hace necesaria la medición del mismo de forma periódica.

2.2.8. Características del clima organizacional

Se hallan una serie de características del clima organizacional las cuales son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional. Por ello, Brunet (2004), menciona que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad, es decir,

el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. Por tanto, 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 quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- ❖ 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. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto de no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

- ❖ Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una organización con un excelente clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta”, normalmente tienen un pésimo clima organizacional.

- ❖ Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver como el clima de su organización es grato, y sin darse cuenta, contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus

organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

- ❖ 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. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización. Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección clima organizacional parecería requerir Brunet (2004).

2.2.9. Factores que inciden en el clima organizacional

Son aquellos agentes que inciden en el ambiente de trabajo de una institución educativa. Según Martínez “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc”. En este contexto, el clima organizacional depende en cierto modo, del estilo de liderazgo

utilizado por el director, de las políticas y los valores existentes, estructura organizacional de la institución educativa, características de los docentes, entre otros (Martínez 2003).

De acuerdo con, Gotera (2005), “si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo” (p. 25). Lo antes planteado, define que las condiciones de trabajo están supeditadas a cambios, por lo tanto, cuando el clima es favorable para el docente este alcanza sus niveles más altos de desempeño, pero si por el contrario el directivo no muestra interés en fortalecer las relaciones laborales, y motivar al personal, el ambiente de trabajo puede mostrarse negativo, lo que genera conflictos, peleas entre el personal, entre otros escenarios.

Por otro lado, Chiavenato plantea que el clima organizacional tiene “una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc”. Todo ello, va a depender del estilo de trabajo que adopte el director y de su relación con el personal docente. Así que el clima organizacional es sano, los docentes trabajan con entusiasmo, pero si por el contrario es desfavorable, el ambiente se tornara turbio y desagradable, lo que, a trabajar, casi exclusivamente por las compensaciones salariales (Chiavenato 2001).

➤ Liderazgo directivo

El liderazgo es el poder o influencia que puede ejercer un directivo en el personal docente de allí que, Fiedler, citado por Koontz y Wehrich estableció dos estilos principales de liderazgo “uno está orientado en las tareas el otro está orientado al establecimiento de buenas relaciones con las personas y a conseguir una posición de prominencia personal”. En este caso, el director puede optar por un estilo o por otro, todo va a depender de la situación y de las necesidades de la institución (Koontz y Wehrich 2007).

A su vez De Faria (2006) señala que el liderazgo “maximiza la implicación de todos en la tarea, el problema a resolver, y permite la coparticipación más activa y más responsable”. Con este tipo de liderazgo, el gerente transfiere responsabilidades al personal docente, permite el trabajo y la toma de decisiones cooperativas, logrando la participación de todos los miembros el plantel. Se trata de saber manejar aquellas situaciones de cambio mediante la comunicación con el equipo docente, para que cada quien asuma su responsabilidad, supone fijar una orientación, desarrollar o facilitar la visión de la institución y lograr el cumplimiento de esta mediante la motivación hacia el personal docente.

➤ Comunicación

Por lo que Lussier y Achua (2005) expresan que la comunicación es “el proceso que consiste en transmitir información y

significado”. Por lo tanto, es un proceso en el que el contenido del mensaje emitido por el director es importante que sea entendido por los docentes, por ello es necesario el adecuado feedback. De este modo, uno de los aspectos o factores básicos en cualquier ambiente de trabajo indiscutiblemente es la comunicación que sus miembros sostengan. De allí que, este es un proceso de transmisión de información, que para cada docente significara a lo mejor algo distinto, por ello, el director debe lograr que la información llegue a todos, pero, de la misma manera.

➤ Relaciones interpersonales

Para, Valls (2006) recomienda que para lograr excelentes relaciones interpersonales: “buscar un trato persona a persona lo que se tiene en común, librarse de prejuicios, valorar la integridad de otras personas, ponerse en la piel de los demás, ante una agresión procurar aclarar las cosas y evitar discusiones”. Por lo antes planteado, el director, debe fomentar adecuadas relaciones interpersonales con el personal docente que dirige, mostrar apoyo en las actividades que realizan, hacer críticas constructivas la armonía en las actividades escolares.

Igualmente, Ocampo y Vázquez refieren que “la relación interpersonal tiene sus niveles altos y sus niveles bajos gracias a esas variaciones vive sus momentos de exaltación, lo que hace que la relación sea más efectiva y más interesante”. Por lo tanto, es de

esperar que, como seres humanos, en cualquier momento va a existir algún desacuerdo, todo ello contribuye a que el clima organizacional se perfeccione, cambien, tome nuevos rumbos, en beneficio del colectivo escolar (Ocampo y Vázquez 2006).

2.2.10. Desempeño laboral del docente

Ello tiene que ver con la forma de trabajar en los ambientes educativos. En la cual los docentes logran excelentes niveles de desempeño si han logrado trabajar bajo un ambiente sano, que les permita integrarse con los miembros del plantel.

De acuerdo a, Stoner, Freeman y Gilbert el desempeño laboral es la “medida de la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados”. En estos casos, el docente logra desempeñarse bien, si es capaz de realizar su trabajo a tiempo, si luego de haberse planteado una determinada planificación es capaz de alcanzar los objetivos (Stoner, Freeman y Gilbert 2002).

Chiavenato manifiesta que el desempeño individual “es la habilidad del personal que trabaja dentro de las organizaciones”. Por lo antes señalado en docente cuenta con habilidades personales que le permiten hacer bien su trabajo, ya que para eso ha sido formado en las universidades, lo que le asigna un papel protagónico en la sociedad. De allí que, para lograr un buen desempeño debe desarrollar las actividades con el mayor compromiso (Chiavenato 2001).

2.2.11. Indicadores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral:

Los indicadores que se detallaran a continuación están sobre la base de la prueba psicológica utilizada en esta investigación, donde diversos autores definen o mencionan que el clima organizacional está sujeto a indicadores que logran una percepción positiva del empleado, y por ende, la satisfacción e insatisfacción ante su empleo. Éstas son:

1. Autorrealización o desarrollo personal:

La autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución Palma S (2004); teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontraran apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría basada en la autorrealización diciendo que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades donde ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación

sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales; los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarían placer y satisfacción Palma S (2004).

2. Involucramiento Laboral

Según Palma S (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que el mayor deber organizacional es la aprobación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar.

3. Supervisión

Palma S (2004) la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo, el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados. De tal manera Hodgetts y Altman (1985), en su libro

de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien además ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Rodríguez (2005) agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo. Finalmente, Raineri (2006) afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos).

De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral, dado que los

colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad generan confianza y una mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

4. Comunicación

Afirma Palma S (2004) que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna Palma S (2004).

Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis (1996), señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. Igualmente; Alvares (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos

factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

5. Condiciones laborales

Para Palma S (2004) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, instalaciones, etc; son variables que afectan el clima organizacional. Si un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Esta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral.

De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

2.2.12. Elementos que refuerzan la Satisfacción Laboral

Para muchos autores del comportamiento organizacional, la evaluación que un empleado hace de que tan satisfecho o insatisfecho está con su trabajo, es una suma compleja de diversos elementos discretos del puesto.

Visto de manera general, parecería que la suma de respuestas a un número de factores del puesto podría permitir una evaluación precisa de la satisfacción en el puesto. Sin embargo, la simplicidad triunfa sobre la complejidad. Las comparaciones de las clasificaciones globales de una pregunta con el más largo método de suma de factores del puesto indican que el primer método tiene más validez. La mejor explicación para este resultado es que el concepto de satisfacción en el puesto es, en sí mismo, tan amplio, que la pregunta sola en realidad resulta una medida más inclusiva. (Robbins, 2004)

Por su parte como lo confirman Aron y Milicic (1999) cuando plantean que un clima social insatisfactorio se relaciona fuertemente con el desgaste profesional de los profesores al mencionar en su investigación. El desgaste profesional, el agotamiento docente, refiere la sensación de estar fundido... lo que se manifiesta en sentirse excesivamente tensionado, irritable, pesimista y agotado física y emocionalmente.

a) El reconocimiento

De acuerdo con Chiavenato (2007) en su Teoría General de la administración, el reconocimiento laboral está asociado a la percepción social dentro de una institución, el mismo que se puede mejorar si se considera los siguientes factores:

Al conocerse a sí mismo hace más fácil ver a los demás de una manera más objetiva.

Las características del observador afectan las características que él está propenso a ver en los demás.

La persona se acepta esta más a ver de manera favorable los aspectos de otras personas (p.63).

Así mismo este autor manifiesta que “Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben” (p.6) Dejando en claro que es este elemento el reconocimiento el que hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo, lo que constituye un factor de fortalecimiento del clima laboral.

Por su parte Domínguez, Ramírez y García (2013, p.66) manifiestan que dentro de sus conclusiones sobre el clima laboral que “La falta de reconocimiento no impacta directamente en la forma en que cada directivo manifiesta su estilo de liderazgo, sino que es parte

complementaria de la percepción de participación que los colaboradores detectan respecto a su entorno laboral. Es decir que el reconocimiento como elemento del clima laboral influye en los colaboradores que en los directivos.

En conclusión, estos refuerzan la idea de brindar una mirada más completa en el desempeño tanto de docentes como directivos y estudiantes dentro de una institución educativa en donde las personas se conciben como un sistema individual complejo, compuesto de conocimientos, percepciones, valores, motivaciones y reconocimiento tanto propio como de los miembros que le rodean en el entorno de la escuela.

b) La autonomía laboral

Parte fundamental del contexto que marca un clima laboral en educación en la actualidad, está vinculado con un desempeño docente, capaz de desarrollar diversas competencias que le posibiliten el ejercicio de su función de manera autónoma.

Es de destacar que existe una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos hacia la creación de equipos de trabajo autónomos o auto administrado, considerado como grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo (Chiavenato, 2007:221).

Esto deja en claro que la autonomía laboral es una de las piezas en el éxito de una organización moderna, sin embargo, es importante que esta autonomía debe estar asociada a la responsabilidad adquirida en función de los objetivos estratégicos de la institución como al respeto hacia el trabajo en equipo, es decir no se habla de autonomía individual sino de equipo.

Araya y España (2012) manifiestan en su estudio sobre autonomía docente que la señal para alcanzar la autonomía profesional para el ejercicio de la función docente resulta a partir del procesamiento de la información hacia los conocimientos prácticos, claros y relevantes que, en su calidad de mediador/a activo/a del proceso, le exigen realizar parte del desafío para el empoderamiento del saber (p. 164)

Como coinciden Robbins (2005) y Chiavenato (2007) autonomía es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo. Asimismo, se refiere a la mayor autonomía e independencia para programar su trabajo, seleccionar el equipo que empleara y decidir que métodos o procedimientos seguir. Dando la importancia a este elemento dentro del actuar de los miembros de una organización.

En tal sentido Chiavenato (2007) Manifiesta: hay falta de autonomía cuando los métodos de trabajo están predeterminados, cuando los intervalos de trabajo están rígidamente controlados. La

autonomía proporciona libertad en los métodos, en la programación del trabajo y en los intervalos de descanso, movilidad física ilimitada y la propia persona surte los insumos para su trabajo sin depender de la gerencia o de otras personas (p.212).

c) La motivación

Jaramillo (2010), señala que la motivación laboral como la generación de desplazamiento de una actitud hacia otra o de un comportamiento hacia otro distinto, incluyendo una parte emocional que impide que una persona se describa como motivada para realizar una actividad sino siente entusiasmo por esta provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa.

Para comenzar con esta dimensión resaltaremos el siguiente enunciado de Robbins (2004) el cual manifiesta que el “Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación” (P. 339).

Por otra parte, como indica Chiavenato (2007) refiere que entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo estos van

cambiando, sin embargo, el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas.

De acuerdo a los mismos autores el concepto de motivación a nivel individual conduce al de clima organizacional a nivel de la organización, como lo expresa Chiavenato (2007) en el siguiente párrafo:

El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de clima organizacional de sus integrantes. Cuando esta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración etc, sin embargo, cuando la motivación de los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organización tiende a bajar, etc. Pudiendo llegar, en estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc. Pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad etc., tipos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (como en los caos de las huelgas o manifestaciones, etcétera) (p.58).

d) La participación

Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287).

El mismo autor propone que los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo. Así mismo indica que se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo (p.287)

La participación como una de las dimensiones fundamentales del clima laboral, es sin duda la base de cualquier sistema democrático, así lo expresa Bataller (2006) “Concebir la educación y los procesos educativos, sin tener en cuenta la participación de toso los agentes implicados en este proceso, es partir de un anacronismo obsoleto que impide avanzar en la mejora cualitativa de la educación”.

Para Martínez (2006) Analizar los problemas de la partición del profesorado en el sistema educativo requiere profundizar en el análisis de las relaciones estructurales que enmarcan las posibilidades y los límites de la democracia, y comprender las diferentes prácticas culturales relacionadas con el ejercicio de la profesionalidad docente.

e) La Participación y el Clima Laboral

Se puede afirmar que la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con

organizaciones, es decir tanto el “colaborador”, como se denomina en tiempos actuales, necesita de la participación para sentirse realizado y comprometido como la institución necesita de este para lograr los objetivos y metas trazadas. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes, de allí que el clima de armonía en las instituciones se construye a partir de la participación consiente de sus miembros.

Como propone Chiavenato (2007) “las soluciones serán negociadas y discutidas con datos concretos, objetivos y racionales, además de que no estarán basadas en opiniones personales. Esta política exige buenas relaciones con los empleados y un clima organizacional saludable” (p.369). El autor manifiesta con esto la necesidad de buscar esta participación en las soluciones negociadas de la institución, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución.

Así mismo lo deja en claro Sulbarán (2002) “El ambiente de trabajo conceptual que genera o crea la gerencia, estará dirigido a estimular una actitud o estructura mental positiva que tenga, a la vez, un efecto saludable en el deseo del individuo de participar en el cambio y la innovación organizacional”. (P.200)

2.2.13. Clima institucional y organizacional

El concepto de clima institucional y organizacional, como lo define Blejmar B (2005) se refiere a las percepciones compartidas de los miembros de una institución u organización con respecto al trabajo, ambiente físico en el que se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, y las diversas regularizaciones formales que afectan dicho trabajo.

Así mismo establece que las percepciones al ser individuales pueden ser muy distintas de acuerdo con cada historia, posición y perfil de cada sujeto. De acuerdo a lo expuesto por el autor una de las características de los climas, espacios emocionales, estados de ánimo, es que contagian y se socializan por las características de los sistemas abiertos.

Adema afirma que la risa, las ganas, la ira, el humor, el resentimiento, la frustración, impactan e influyen y establece que se pueden identificar y percibir.

2.2.14. Clima Institucional y Conciliación Educativo

Señala Meléndez (2006) que el clima que perciben sus integrantes es en reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

1. El tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si promueve el dialogo.

2. Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos.
Como se abordan las faltas y sanciones.
3. Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.
4. Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes, Vemos que el clima institucional afecta a todas las actividades en las que existan personas desempeñando su trabajo, implicándose, en consecuencia, en todas las áreas del quehacer educativo. Es esencial en la motivación del trabajo educativo, para todos es importante sentirse escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de la gente que trabaja en ella. Entonces el clima institucional educativo tiene que ver con el adecuado trato interpersonal entre directivos, profesores, padres de familia y alumnos.

La conciliación escolar es un método óptimo para favorecer la convivencia y logra un beneficioso clima labora en las instituciones educativas.

2.2.15. Desempeño Laboral Docente

Tiene que ver con la forma de trabajar en los espacios educativos. Los docentes logran excelentes niveles de desempeño si han logrado trabajar bajo un ambiente sano, que les permita integrarse con los

miembros del plantel. De acuerdo a, Stoner, Freeman y Gilbert (2002), el desempeño laboral es la “medida de la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados”. En este caso, el docente logra desempeñarse bien, si es capaz de realizar su trabajo a tiempo, si luego de haberse planteado una determinada planificación es capaz de alcanzar los objetivos.

2.2.16. Evaluación del clima laboral

Una evaluación del clima laboral actual es el primer paso vital para lograr mejoramiento del mismo. Un grupo de trabajo puede medir su propio clima usando una corta encuesta: la evaluación del clima del grupo de trabajo (ECGT). El clima del grupo de trabajo se mide de acuerdo con las percepciones de cada integrante del grupo. La ECGT consiste en ocho percepciones del clima, las cuales, de manera conjunta miden el clima del grupo. Aunque la ECGT mide principalmente el clima del grupo de trabajo, también facilita que los integrantes del grupo entablen conversación sobre su clima en particular para, juntos, puedan encontrar formas de mejorarlo. La ECGT fomenta un proceso participativo, es decir los integrantes del equipo, incluido el administrador, primero responden a la encuesta individualmente y después discuten los resultados y toma medidas al respecto de manera continua (Stringer, 2002). La ECGT aporta una contribución importante al monitoreo de las mejoras de los líderes y administradores para fortalecer la prestación de servicios de salud en los países en desarrollo. El uso de esta herramienta por parte Management Sciences for Health

muestra de manera constante una asociación entre los cambios positivos en el clima del grupo de trabajo y el logro de los objetivos del grupo de trabajo para mejorar la prestación de servicios en la organización. para Perry et al. (2005) dado que el clima del grupo de trabajo es afectado por las acciones del administrador y los integrantes del grupo de trabajo, al mejorar el liderazgo administrativo y las practicas operacionales mejorara el clima. De acuerdo con las deficiencias detectadas por el proceso de la ECGT, los grupos de trabajo podrían emprender las siguientes actividades: conocerse mejor unos a otros mediante eventos rutinarios o periódicos programados durante horas hábiles o después de estas; aclarar expectativas mutuas en cuanto al desempeño del trabajo; definir y alinear el grupo de trabajo en torno a los objetivos y las aspiraciones en común; inspirar a los integrantes del equipo reconociendo sus logros; programar reuniones con regularidad para intercambiar información sobre los avances y usar los errores como oportunidades para aprender a hacer las cosas mejor. Independientemente de las medidas que tomen los administradores u otros integrantes de un grupo de trabajo, estos deben comunicarse eficazmente entre sí en formas que fomenten entendimiento y aprendizaje.

La Evaluación de clima laboral, es un procedimiento elaborado para medir y evaluar el medio ambiente organizacional mediante diversos instrumentos, de origen psicológico y sociológico, diseñados científicamente y aplicados en forma metodológica y sistematizada

asegurando así la validez y confiabilidad de sus resultados. (Martínez, 2002).

La realización de la evaluación del clima laboral, estudios de satisfacción laboral y diagnóstico de cultura organizacional permiten evitar o anticipar conflictos y desarrollar una gestión sana, altamente rentable para la empresa y satisfactoria para todos sus miembros. El conocimiento del Clima laboral proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

El objetivo principal de una evaluación del clima laboral es detectar el nivel de impacto que tienen las variables internas de la empresa en el comportamiento de los individuos ya que estas configuran lo que se entiende como Clima Organizacional.

Las empresas competitivas deben ocuparse entre otras cosas de estudiar su propio Clima Organizacional; analizar cómo influyen los estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otros, en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional; tomando en cuenta que la satisfacción en el trabajo constituye uno de los pilares para asegurar una mayor calidad, productividad y por ende el éxito de las organizaciones. Las relaciones laborales en la organización pueden determinar los

niveles de productividad y competencia de la empresa en el mercado, pues si estas relaciones no son óptimas se limitan los trabajos en equipo y se generan problemas de desempeño de los empleados reduciendo su nivel de trabajo, por esto “mantener un Clima Laboral sano es una variable prioritaria al momento de buscar nuevas estrategias de producción o promover cambios organizacionales”. (*Werther Jr., Keith, 2000*)

2.2.17. Definición de adultez

Cuando hablamos de adultez nos referimos al desarrollo que se ha venido dando en el ser humano en cual tiene lugar cuando se observan cambios duraderos. En la persona coinciden en cambio y la estabilidad, dado que los cambios de las diversas competencias personales transcurren a distintas velocidades y en su interacción producen cierta estabilidad, por ejemplo, en la autonomía de la persona o en su bienestar ante ello Martin y Kliegel nos mencionan las diferencias en los cambios en el desarrollo adulto el cual puede manifestarse multidireccionalmente, es decir en algunas competencias de manera estable y en otras aumentando o disminuyendo (Martin y Kliegel, 2004).

2.2.18. frases de la vida adulta según la teoría motivacional

Heberman en (1974), tras obtener resultados de una investigación los cuales manifiestan que los temas de interés corresponden a:

La vida profesional

La vida familiar

Los asuntos cívicos y sociales

Los intereses creativos y expresivos

La salud física y mental

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

A) Concentración en la propia vida (18 – 30 años): el adulto que ya posee una identidad psicológica estable en cierta medida, se ve movido y lucha por un status o puesto determinado socialmente conseguir una ideología propia asimilando e interiorizando, elegir compañero/a para su vida y presenta una buena imagen de sí mismo.

B) Concentración de la propia energía (30 – 40 años): se caracteriza por el aumento de experiencia y competencia dentro del campo profesional y ser un periodo muy estable. El adulto se encuentra en este periodo en el máximo de sus potencialidades, fuerza y energía, los intereses o motivaciones que le mueven particularmente son: la crianza y educación de los hijos, la competencia en el mundo laboral y profesional, su interés por actividades y responsabilidades comunes y de grupo, así como por asuntos económicos, se da un predominio de la extroversión frente a la introversión.

C) Afianzamiento y valores propios (40 – 50 años): es la cima de la vida adulta toda su energía, su actividad vital está proyectada hacia el mundo exterior, hacia su entorno, es en este momento cuando los asuntos sociales y públicos le atraen y le motivan, alcanzando los temas políticos el tema más alto de interés.

D) Mantenimiento de la posición alcanzada (50 – 60): en este periodo hay disminución de potencialidades físicas: fuerza muscular, tiempos de reacción, agudeza sensorial, capacidad pulmonar etc.

El adulto tiene que esforzarse por no perder terreno en su profesión o career. El mundo es percibido de forma más complicada que en periodos anteriores y su yo se repliega por las recompensas a corto plazo que las de largo plazo. Frente a la acción como medio de sus intereses académicos se mueven en torno a filosofía, historia y religión.

E) Pensando en el retiro (60 – 70 años): este periodo se caracteriza por un declive más asociado a las potencialidades física, salud y las relaciones sociales. Ello le lleva a sentir el deseo de alejarse de las recompensas y compromisos de carácter afectivo; lo que conlleva a un mayor apego a las recompensas de carácter inmediato: juegos, entretenimiento, placeres físicos.

Sienten interacciones internacionales, turismo, arte, cultura, economía y política.

F) Aumenta la desconexión (70 años en adelante): este ciclo se determina por la separación definitiva del mundo laboral por la jubilación y con ello la disminución de las relaciones sociales. Los intereses que mueve esta edad están centrados en la pensión, adulta, la salud y la dependencia con los demás.

III. HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

El Nivel del Clima Laboral en el personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

3.2 Hipótesis Específicas

El nivel del Clima Laboral en el Factor Realización Personal en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Supervisión en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Desfavorable.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

El Nivel del Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Desfavorable.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación:

El diseño de nuestra investigación fue de tipo no experimental descriptivo de corte transversal. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, es investigación donde no hicimos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116).

4.2. Población y muestra:

La población estuvo conformada por 40 personas el cual equivale a todo el personal que labora en la I.E “DIVINO JESÚS” 20017, LOS MÉDANOS, CASTILLA – PIURA. 2017.

4.3. Definición y operacionalización de Clima Laboral:

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

b) Definición operacional: el clima laboral se mide a través de los factores de Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

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

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

4.4. Técnica e Instrumento

a) **Técnica:** aplicación de encuesta; la Encuesta fue el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p 120). De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

b) **Instrumento:** Cuestionario Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo. CL – SPL 2004.

FICHA TECNICA

ESCALA CLIMA LABORAL

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Castillo

Forma de aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 5 a 30 minutos

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

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

Factores de estudio: Realización personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Concisiones Laborales.

Factor I: Realización personal

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

Factor II: Involucramiento laboral

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

Factor III: Supervisión:

Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Comprende los ítems N° (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)

Factor VI: Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Comprende los ítems N° (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)

Factor V: condiciones Laborales

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

Validez y confiabilidad: correlacionales positivas significativa al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral.

4.5. Plan de Análisis

El procesamiento de los datos se llevó a cabo utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010. Así mismo para el análisis de los datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento, se realizó la estadística descriptiva, como cuadros de distribución de frecuencia y porcentuales.

4.6. Matriz de consistencia de la investigación

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACION

NIVEL DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA I.E “DIVINO JESÚS” 20017, LOS MÉDANOS, CASTILLA – PIURA, 2017

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TECNICAS
¿Cuáles son los factores que determinan el Nivel del Clima Laboral del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017?	Clima laboral	Factor nivel Realización Personal.	OBJETIVO GENERAL: Determinar el Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	HIPÓTESIS GENERAL: El Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Desfavorable.	TIPO DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo. NIVEL DE LA INVESTIGACION: Descriptivo.	TÉCNICA: Encuesta
		Factor Nivel Involucramiento Laboral.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar el nivel de clima laboral en el Factor Realización Personal en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Determinar el Nivel de clima laboral en el Factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Determinar el Nivel de clima laboral en el Factor Supervisión en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Determinar el Nivel de clima laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Determinar el Nivel de clima laboral en el Factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS El nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media. El Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media. El Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es desfavorable. El Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media. El Nivel de Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Desfavorable.	DISEÑO: No experimental descriptivo de corte transversal. POBLACIÓN: Todo el personal que labora en la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. MUESTRA: Personal directivo: Director, subdirector. Personal administrativo: Secretarias. Docentes: Personal de servicios: Personal encargada de limpieza.	INSTRUMENTO: Cuestionario Escala Clima Laboral – Sonia Palma Carrillo. CL – SPL 2004

4.7. Principios Éticos.

En la presente investigación principalmente se tuvo en cuenta la protección del personal de la I. E “Divino Jesús” 20017 Los Médanos, Castilla – Piura, 2017, en el cual se contó con la participación voluntaria, se mantuvo el debido respeto de sus derechos, confidencialidad.

Así mismo se aseguró el bienestar de las personas que participaron en la aplicación del cuestionario para ello se mantuvo anónima información la cual se obtuvo de los mismo en la investigación realizada.

Del mismo modo se trató equitativamente a todo el personal de la institución educativa que colaboro durante el proceso y procedimiento en dicha investigación.

Por consiguiente, la investigadora mantuvo una postura imparcial durante el proceso de la investigación con el fin de proteger la integridad o rectitud que se regio no solo en la actividad científica del investigador, lo cual se extiende a las actividades de enseñanza y ejercicio profesional, para ello se debe entregar los resultados obtenidos a la I.E.

Finalmente, como en toda investigación con la manifestación de voluntad, de información, la cual se dio de manera libre, inequívoca y específica; mediante la cual el personal de la institución educativa antes mencionada como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en la investigación.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA I

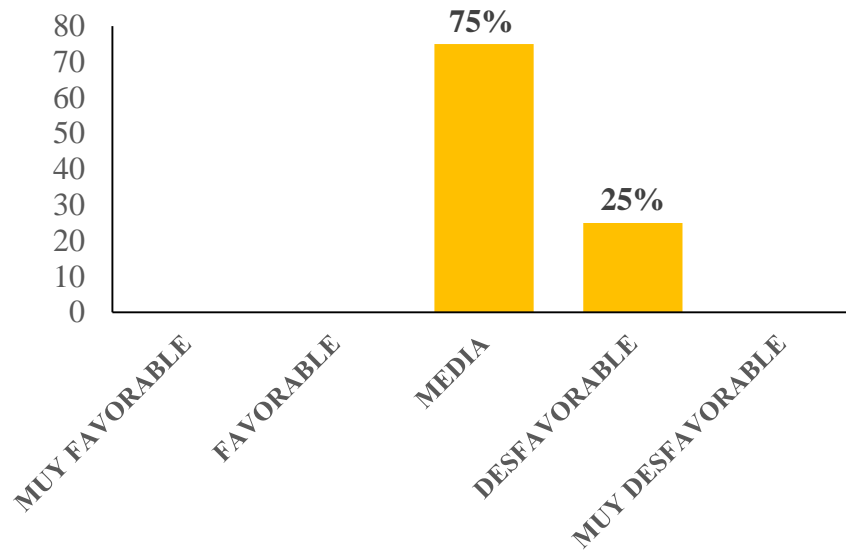
Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos,
Castilla – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	0	0
Media	30	75
Desfavorable	10	25
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 01

Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA I, FIGURA 01, se puede apreciar que el 75 % de la población se encuentra en una categoría Media y un 25 % en una categoría desfavorable, del personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

TABLA II

Nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

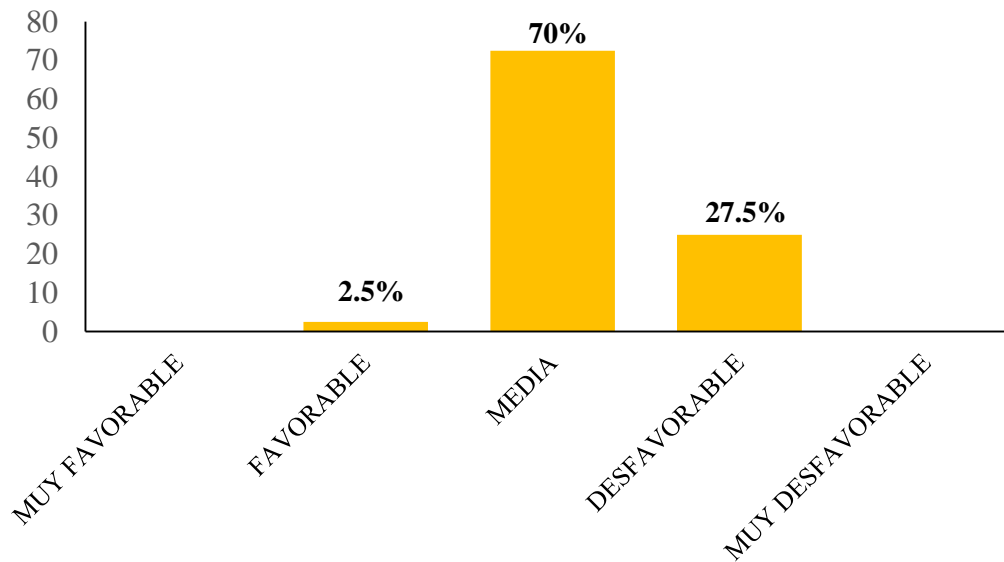
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	1	2.5
Media	28	70
Desfavorable	11	27,5
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 02

Nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del personal de la I.E

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA II, FIGURA 02 según el Factor de Realización Personal, se obtiene un porcentaje de 70 % ubicándose en una categoría Media, un 27.5 % ubicándose en una categoría Desfavorable y el 2.5 % se ubica en una categoría Favorable.

TABLA III

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

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

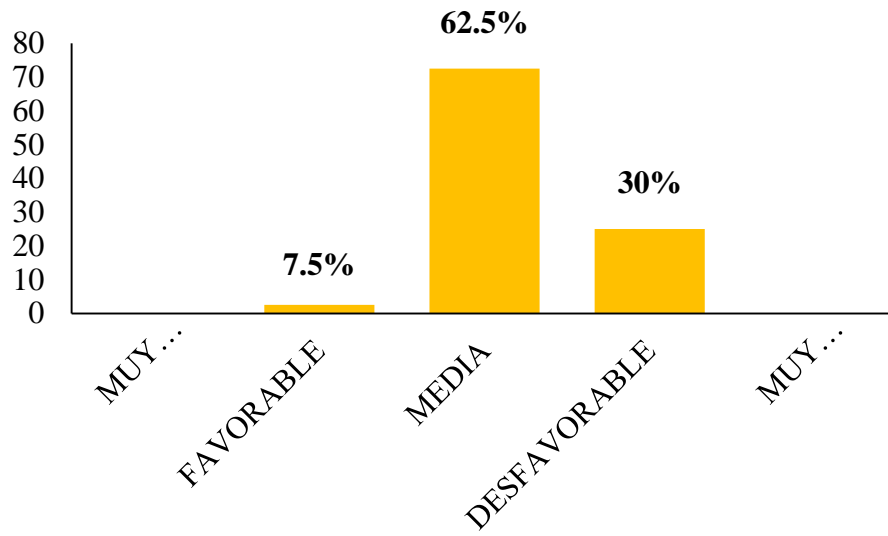
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	3	7.5
Media	25	62.5
Desfavorable	12	30
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 03

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

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA III, FIGURA 03 según el Factor Involucramiento Personal, se obtiene un porcentaje de 62.5 % ubicándose en una categoría Media, un 30 % ubicándose en una categoría Desfavorable y el 7.5 % se ubica en una categoría Favorable.

TABLA IV

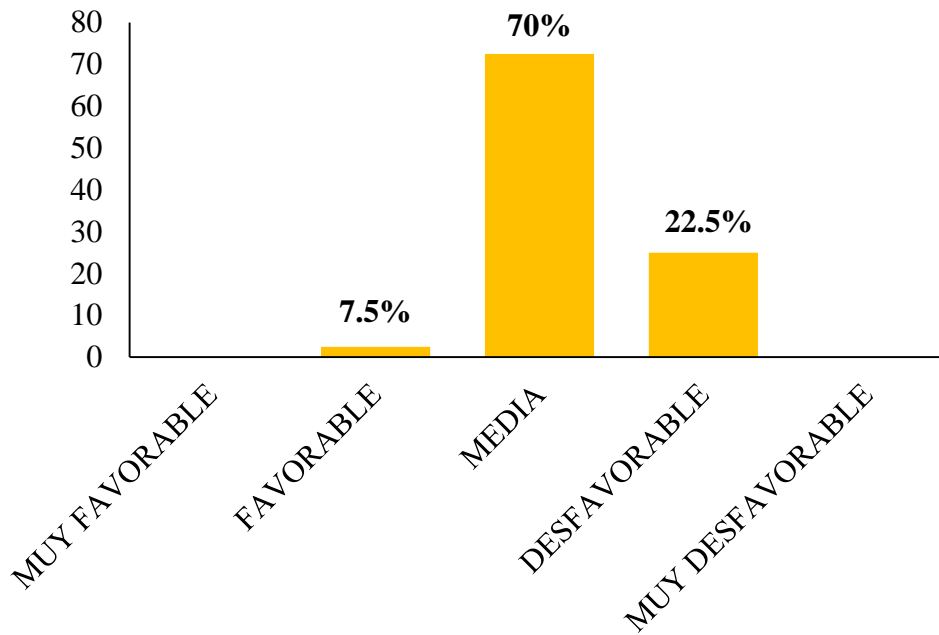
Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino
Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	3	7.5
Media	28	70
Desfavorable	9	22.5
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 04

Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA IV, FIGURA 04 según el Factor Supervisión, se obtiene un porcentaje de 70% ubicándose en una categoría Media, un 22.5 % ubicándose en una categoría Desfavorable y el 7.5 % se ubica en una categoría Favorable.

TABLA V

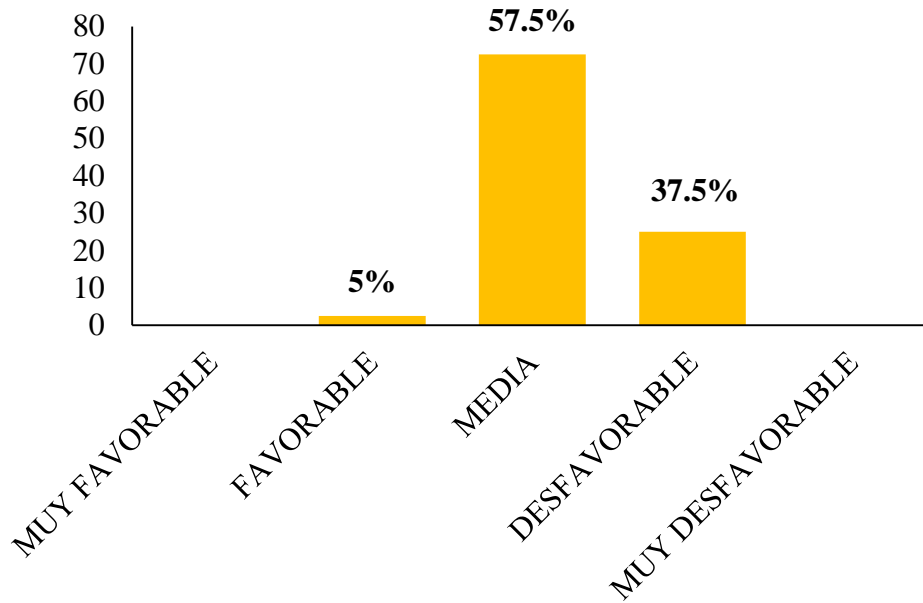
Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	2	5
Media	23	57.5
Desfavorable	15	37.5
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 05

Nivel de Clima Laboral en el factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 2017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA V, FIGURA 05 según el Factor Comunicación, se obtiene un porcentaje de 57.5 % ubicándose en una categoría Media, 37.5 % ubicándose en una categoría Desfavorable y el 5 % se ubica en una categoría Favorable.

TABLA VI

Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

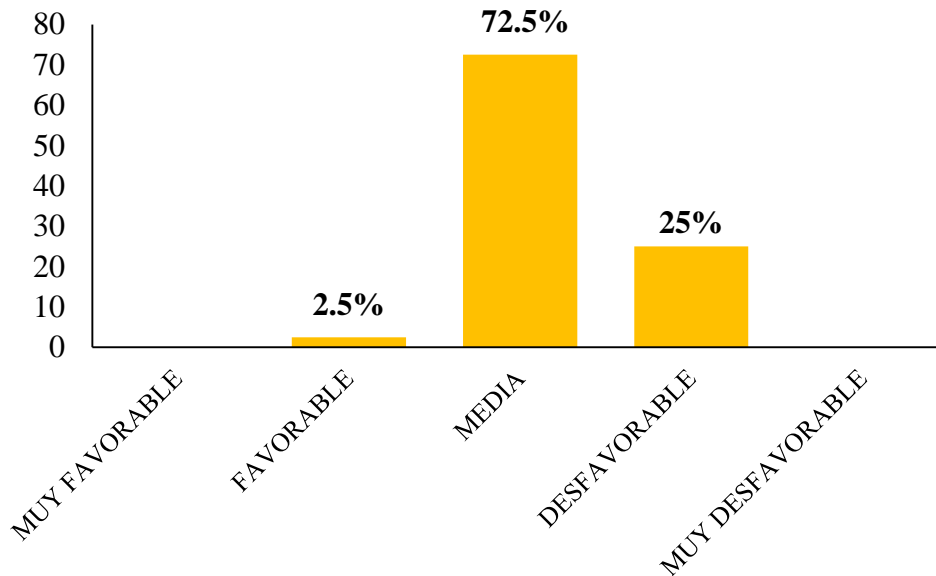
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		%
Muy favorable	0	0
Favorable	1	2.5
Media	29	72.5
Desfavorable	10	25
Muy desfavorable	-	-
TOTAL	40	100%

FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

FIGURA 06

Nivel de Clima Laboral en el factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E

“Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.



FUENTE: Escala Clima Laboral - Sonia Palma Carrillo 2004

TABLA VI, FIGURA 06 según el Factor Condiciones Laborales se obtiene un porcentaje de 72.5 % ubicándose en una categoría Media, un 25 % ubicándose en una categoría Desfavorable y el 2.5 % se ubica en una categoría Favorable.

5.2. Análisis de Resultados

El Nivel de Clima Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se ubica en una Categoría Media con tendencia a una categoría desfavorable ello indica que regularmente se dan las oportunidades de desarrollo personal, perspectivas a futuro, el compromiso con el éxito de la institución, el cumplimiento de objetivos, responsabilidades y supervisión, así como la relación de apoyo y orientación en las tareas, la información que se les brinda ocasionalmente es fluida, clara y precisa. A si mismo se puede apreciar que parcialmente hay coordinación y organización del personal. Lo cual significa que el Clima Laboral en el personal de la I.E antes mencionada es medianamente adecuado debido a que no se da en su totalidad, teniendo en cuenta que es un ambiente físico y humano donde laboran personas llevando a cabo actividades cotidianas ello puede influir en su productividad y desarrollo de la institución. Palma S. (2004). Por su parte Hernández (2014), menciona que el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, entre otros. Por otro lado, Vásquez A.S (2017). En su investigación sus resultados muestran que la institución estudiada presenta un clima laboral que podría mejorar en distintos ámbitos. Así, la percepción de la eficacia alcanza un nivel aceptable; sin embargo se hace evidente la

necesidad de implementar medidas de mejoras por parte de la Dirección. Lo que indica que guarda cierta relación con los resultados obtenidos ubicándose en una Categoría Media, en la investigación realizada en el Personal de I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017.

En cuanto al Factor Realización Personal, se ubica en una Categoría Media. Por ende, Por ende, se infiere que medianamente consideran que hay realización personal la cual es relativa con su medio laboral, así como elementos estimulantes al desarrollo de su trabajo, que se asocian al desarrollo de sus perspectivas en el futuro Palma S. (2004), teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional mediante políticas justas y efectivas de capacitación.

En cuanto al Factor Involucramiento Laboral se ubica en una Categoría Media. Ello indica que el personal que labora en la institución educativa, medianamente muestra un compromiso con la organización, esfuerzo personal, logros, metas individuales e institucionales involucradas en su ambiente de trabajo Palma S. (2004). Así mismo Ferreira (2006) dice 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 propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar.

En cuanto al Factor Supervisión, se ubica en una Categoría Media. El cual indica que el personal que labora en la institución educativa, medianamente son supervisadas, en cuanto al desempeño laboral y logro de objetivos planteados Según Palma S. (2004). Por ello, Hodgetts y Altman (1985), hacen mención en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo.

En cuanto al Factor Comunicación, se ubica en una Categoría Media. Por lo tanto, se puede mencionar que medianamente hay una comunicación funcional, empleo de mecanismos de comunicación y contenido de fluidez en el personal de la I.E Palma S. (2004), igualmente, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas.

En cuanto al Factor Condiciones Laborales, se ubica en una Categoría Media. Ello indica que las condiciones en las que trabaja el personal de la I.E y las percepciones de apoyo a sus tareas parcialmente permiten el aprovechamiento

de sus logros individuales, así como el apoyo significativo y relevante Palma S. (2004). Robbins (2004) afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

5.3. Constatación de Hipótesis

SE ACEPTAN

El Nivel de Clima Laboral en el personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

El nivel de Clima Laboral en el Factor Realización Personal en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es media.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es media.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor Comunicación en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es Media.

SE RECHAZAN

El Nivel de Clima Laboral en el Factor Supervisión en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es media.

El Nivel de Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales en el Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Es media.

VI. CONCLUSIONES

El Clima Laboral del Personal de la I. E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla - Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media.

El Clima Laboral en el Factor Realización Personal, del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media

El Clima Laboral en el Factor Involucramiento Laboral del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media.

El Clima Laboral en el Factor Supervisión del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media.

El Clima Laboral en el Factor Comunicación del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media.

El Clima Laboral en el Factor Condiciones Laborales del Personal de la I.E “Divino Jesús” 20017, Los Médanos, Castilla – Piura, 2017. Se encuentra en una categoría Media.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES

Se sugiere programar un día recreacional cada fin de unidad, con todo el personal que labora en la I.E, con un esquema de dinámicas de grupo y roles de juego desde un enfoque psicológico humanista, lo que les permitirá y dará oportunidad de desarrollar su integridad a nivel personal y colectivo. Así mismo, se logrará establecer un clima de participación en grupo, incentivando a la participación democrática de todos sus miembros con ello fortalecer el clima laboral, mejorar las relaciones humanas y los logros institucionales.

Se sugiere implementar políticas de capacitación permanente en los trabajadores: Relaciones Interpersonales y Crecimiento Personal, como puente para el cambio en sus relaciones laborales permitiéndoles crear vínculos de confianza entre el personal directivo y plana docente en general llegando de esta manera a concretar sus objetivos personales, relacionándose con el único camino de vida: “el éxito”.

Se sugiere a los docentes participar de manera activa, trabajar en equipo, involucrarse en sus actividades laborales, con la finalidad de contribuir a la estabilidad, fortalecimiento y desarrollo de la calidad de trabajo institucional.

Al personal directivo se sugiere cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y significativa, a través de supervisión del desempeño laboral de sus colegas y el cumplimiento de objetivos planteados, con ello motivar al personal para lograr que se involucren en su trabajo con la finalidad de mantener la estabilidad del clima laboral.

Los miembros de la institución educativa deben compartir información de interés para la realización adecuada de su trabajo así mismo fortalecer la comunicación asertiva entre trabajadores de la I.E.

Tanto el personal docente y directivos deben organizarse para tramitar al Ministerio de Educación o Alcalde de sus Localidad. Recursos que sean de utilidad para el fortalecer las condiciones laborales de su personal laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albañil A. O (2015). *El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. TESIS para obtener maestría [versión Reader], Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1
- Amador L, Carmen G & Marco M (2014). *El adulto Etapas y consideraciones para el aprendizaje* investigación [versión Reader], Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28087262_El_adulto_etapas_y_consideraciones_para_el_aprendizaje
- Ayosa. S. M (2017). “*Diagnóstico del Clima Laboral en la unidad operativa de transporte de la OCIYSG – UNP - 2014*”. TESIS para obtener Título de Licenciado en Administración [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1080/ADM-AYO-SIL-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bardales S & Coveñas J (2016). *Influencia del liderazgo en el clima laboral del instituto de educación superior pedagógico privado américa de la ciudad de Trujillo – 2015*, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1963/1/RE_ADMI_SEBASTIAN.BARDALES_JORGE.COVE%C3%91AS_INFLUENCIA-CLIMA.LABORAL.INSTITUTO_DATOS.PDF

Barriga. R (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. TESIS para obtener el grado de Magister [versión Reader], Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5177/1/Barriga_rr.pdf

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

Casana M (2015). “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*”. TESIS [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Centro de Desarrollo Personal y Profesional. (7 de febrero de 2010). Perfil. Obtenido de Perfil: <http://www.blog.pucp.edu.pe>.

Correa J (2013). “*Relación existente entre el Clima Laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran*”. TESIS [versión Reader], Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9958/2/CorreaAmayaJaimeAlberto2013.pdf>

Contreras F. S (2015). "*Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institución de Educación Superior.*" TESIS [versión Reader], Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Contreras-Saida.pdf>

Cornejo Chávez, R., & Quiñónez, M. (2007). *Factores asociados al malestar/bienestar docente*. Una investigación actual. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5e), 75-80.

Cubides F. M (2015). *Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015*. TESIS para obtener título de licenciado en Educación [versión Reader], Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/52746/1/CEH-EF-CUBIDES-Clima%20institucional.pdf>

Cruzado P (2012). *Influencia del Clima Organizacional en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad SEGUROC S.A. TRUJILLO –AÑO 2012*.

Chiavenato, I. (2001). *Administración, Teoría Procesos y Práctica*. 3a Ed. Mexico. Editorial Mc Graw Hill.

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

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill*.

De Faria, F. (2006). *Desarrollo Organizacional: Un enfoque integral*. Mexico. Limusa.

Donayde C (2016). *De educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe* TESIS para obtener grado de magister. [versión Reader], Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6945/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf;jsessionid=92FDE5946A532A5FA01C04E139032A87?sequence=1

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

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

Figuroa G, D. (s.f.). *Casa de Exalumnos Udec*. Obtenido de Casa de Exalumnos Udec: <http://www.udec.cl>

Galvez. R. L (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. TESIS para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1

Gómez V (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*. TESIS [versión Reader], Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC113015.pdf>

Gotera, F. (2005). *Negociación colaborativa y solución cooperativa de conflictos*.

Gutiérrez M (2013). *Liderazgo gerencial y su influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva Tacna 2012*. TESIS para obtener título de magister [versión Reader], Recuperado de <http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/659/TM0106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, E. (24 de Mayo de 2014). *La Importancia del Clima Laboral en una Empresa*. La Estrella de Panama.

Hartog M (2015). "Percepción de los Docentes respecto del Clima Laboral en la Institución Educativa Privada Santa Margarita Surco-Lima." TESIS para obtener maestría [versión Reader], Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2285/MAE_EDUC_140.pdf?sequence=1

Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed.). México: Interamericana S.A. de CV.

Elías F (2015). "El Clima Laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones piuranos S.A.C - 2015". TESIS para obtener título de licenciada [versión Reader], Recuperado de

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/235/ADM-ELI-RAM-15.pdf?sequence=1>

García, E. y Casiano, A. (2014). *“Clima y Compromiso Organizacional”*. TESIS

[Versión Reader], Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>

Gutiérrez J (2014). *“Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Sunshine Export S. A. C. Tanbogrande – Piura año 2014”*. TESIS para obtener título de licenciada [versión Reader], Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3223/GUTIERREZ%20OD%C3%81VILA%20JUNET%20CRISTINA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

León A (2013). *El Clima Organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, 2013*. TESIS para obtener el grado de magister [versión Reader], Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf

Likert R. (2000). *Un Nuevo Método de Gestión y Dirección*. Bilbao, España: Editorial Deusto.

Litwin y Stinger (1978). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Extraído el 02 de junio del 2015 de: <http://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf>

López D. J (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos* (TESIS de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú [versión Reader], Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339.pdf?sequence=1

Luengo C. Y (2013). *Clima Organizacional y desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. TESIS para obtener título de magister [versión Reader], Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

Luza C. F (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. TESIS para optar el grado académico de: doctor en educación [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1

Martinez, M. (2003). *La gestión empresarial*. España. Ediciones Diaz de Santos.

Martin, M.Y Kliegel, M. (2004). *Fundamentos psicológicos de la gerontología*.

Medina M. A (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito PROGRAMA de maestría en el desarrollo de talento humano* [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Meléndez N. R (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar por el Grado de Magister en Gestión del Talento Humano [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf

Montoya C. P (2006). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena ARTICULO [versión Reader], Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

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

Reyes Ch. K & Richard. O. D (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. TESIS para obtener Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales [versión Reader], http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/745/Katherine_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y

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

Rodríguez, M. (2005). *Diagnóstico del Clima Organizacional*. (3ª ed.) México D.f.: Alfaomega.

Rodríguez N (2013). “*Clima Laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Piura- año 2013*. Revista Científica [versión Reader], Recuperado de <http://www.entrepreneur.pe/cms/images/stories/revistas/002/art01.pdf>

Palma, S. (2004), *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Pirámide. Revista del Departamento de Psicología. 5, 49-59.

Pastor A. (2018). “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*” [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Sulbarán, J. (2002). *El rol de la gerencia en los procesos de cambio*. Revista de Economía, 14, 193-206.

Talledo M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*. TESIS para optar el título de licenciado en psicología [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1777/3/RE_PSICOLOGIA_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL_MOT.LABORAL_EMP.TRANSPORTE_TESIS.pdf

Schein, E. (1996) *Psicología de la Organización*. México: Ed. Prentice Hall Cornejo Chávez, R., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5e), 75-80.

Stoner, J.; Freeman, E., y Gilbert, D. (2002). *Administración*. 6a Ed. Mexico. Prentice Hall.

Toro, F. (2001). *El clima organizacional: Perfil de Empresas Colombianas*. Colombia: Cincel.

Torres P & Zegarra E (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú*. REVISTA [versión Reader], Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>

Panta R. L (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo* TESIS para optar el título de licenciatura en administración de empresas [versión Reader], Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf

Peiró, J. M. y Prieto, F (1996). *Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su contexto*. (1ª ed.). Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana.

Quispe D (2013). *Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado”* TESIS para obtener el grado de doctor en educación [versión Reader], Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/682/3/quispe_d.pdf

Quispe A. N (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. TESIS para obtener el título de licenciado en administración de empresas [versión Reader], Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez A. S (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones*, TESIS de licenciatura en administración de empresas [versión Reader], Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/2894>

Vera P. Y (2016). *Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la secretaria nacional de gestión de la política en la ciudad de Quito*, TESIS de grado previa a la obtención del título de ingeniería comercial, TESIS de licenciatura en administración de empresas [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/996/1/T-UIDE-1047.pdf>

Zans C. A (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. TESIS de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial [versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zelada B. J (2015). *"Clima Laboral y su relación con el desempeño Laboral del Personal Administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 20 15"*. TESIS para obtener título de licenciado [Versión Reader], Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y nombre:

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 tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

- Ninguno o nunca : 1
- Poco : 2
- Regular o alto : 3
- Mucho : 4
- Todos 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 trabajador.	
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.	
13.... Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
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 con 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, permiten el desarrollo 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 guía 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 realizan.	
40.... Los objetivos de trabajo guardan relación con 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 la 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 trabajo justo en la institución.	
49.... Se conocen los avances en las áreas de la organización.	
50.... La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

I.E. "DIVINO JESUS"
LOS MEDANOS CASTILLA
Fecha: 31/05/17
Hora: 10:00 am
Firma: [Firma manuscrita] 2017

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SOLICITO: REALIZAR MI PROYECTO DE TESIS
DENOMINADA, CLIMA LABORAL
DEL PERSONAL DE LA
I.E. 20017 "DIVINO JESUS"
MEDANOS - CASTILLA - PIURA.

SEÑOR (A): Directora Teresa Clorinda Zapata Agramonte de la institución educativa "Divino Jesús" Médanos - Castilla - Piura.

NELIDA MINGA FACUNDO, estudiante de la carrera profesional de psicología de la Universidad Privada "Católica los Ángeles de Chimbote" Filial - Piura, identificada con DNI N° 47164836, código de alumna: 0823132014, ante Ud, con el debido respeto me presento y expongo:

Que recurro ante su digno representante para solicitarle realizar mi proyecto de tesis denominada, Clima Laboral del personal de la institución educativa con la finalidad de identificar el nivel de clima laboral en el personal de la institución, así mismo poder adquirir mi licenciatura como profesional en psicología.

POR TANTO:

Agradeceré mucho a Ud, admitir la presente solicitud.


UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGIA
Mg. Ps. Susana Velásquez Temoche
COORDINADOR ACADÉMICA

Piura, 30 de Mayo del 2017.

[Firma manuscrita]

COORDINADOR ULADECH:
PS. SUSANA VELASQUEZ TEMOCHE

ALUMNA:
NELIDA MINGA FACUNDO
DNI 47164836