

Integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y clima laboral de los trabajadores de una Institución Educativa

Jimmy Alonso Santos Arce^{1,2}

RESUMEN

Objetivo. Identificar la relación entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. **Método.** Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 40 trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado de la ciudad de Barranca; **Material.** Se elaboró un cuestionario válido y confiable para el acopio de los datos, así mismo los datos fueron procesados y presentados en tablas estadísticas. **Resultados.** El 24% de los trabajadores encuestados presentaron un clima laboral bajo, el 53% medio y solo un 23% alto. Por otra parte el 43% de los trabajadores presentaron un nivel medio en integración al puesto, con respecto al desarrollo personal el 44% de los encuestados alcanzaron un nivel medio y el 50% de los encuestados alcanzaron un nivel medio de bienestar logrado. **Conclusiones.** La correlación entre las variables integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y clima laboral fue de 0.73 lo que permitió inferir que las variables estuvieran directamente relacionadas entre sí. Por otro lado; se ha llegado a comprobar que existe relación significativa entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018.

Palabras clave: Integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y clima laboral.

¹ Maestro en Trabajo Social con mención en Gestión de Recursos Humanos

² Docente. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Integration to the place, personal development, welfare achieved and work climate of the workers of the educational institution

ABSTRACT

Objective. Identify the relationship between the integration to the position, personal development, well-being achieved and the work climate of the workers of the Educational Institution No. 20854 General Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Method. Research of quantitative approach, basic type, relational level, non-experimental descriptive design correlational cross-section, the population consisted of 40 workers of Educational Institution No. 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado of the city of Barranca; Material. A valid and reliable questionnaire was prepared for the collection of the data, and the data was processed and presented in statistical tables. Results 24% of the surveyed workers presented a low work environment, 53% medium and only 23% high. On the other hand, 43% of the workers presented an average level of integration to the position, with respect to personal development, 44% of the respondents reached an average level and 50% of the respondents reached an average level of well-being achieved. Conclusions The correlation between the variables integration to the position, personal development, well-being achieved and work environment was 0.73, which allowed us to infer that the variables were directly related to each other. On the other hand; it has been verified that there is a significant relationship between the integration to the position, personal development, well-being achieved and the work climate of the workers of the Educational Institution No. 20854 General Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018.

Keyword: Job integration, personal development, well-being achieved and work environmen.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es considerado como el ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, el trato que un empleador pueda tener con los empleados, la relación entre el personal de una empresa e incluso la relación con los proveedores y clientes (Alexis, 2005). Un componente importante dentro del clima laboral es conocer dentro de los trabajadores de una determinada empresa o institución lo competente que puede ser el trabajador, la adquisición de conocimiento y desarrollo de habilidades variadas para la toma de decisiones, la capacidad de solucionar problemas, discernir los conflictos y para la negociación entre los trabajadores. Lograr el trabajo con conocimiento, habilidades y actitudes en su centro de labores ofrece varias ventajas y logra en muchos casos la satisfacción de los trabajadores (Irigoin, 1996, pág. 73).

Al describir la integración al puesto debemos tener presente a Gómez (2010) quien la define como la “Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo” (pág. 232). Otros autores lo describen como el proceso de inserción y adaptación del trabajador en una organización (Schein, 1968). En la investigación realizada por Palací y Peiró (1995, citado por Fernández, s.f.) mencionan que una atención y programación adecuada del ingreso de nuevos empleados puede ser crucial tanto para la empresa como para el empleado. Estos beneficios pueden expresarse en la reducción de las tasas de abandono y por tanto en la disminución de los costos de selección, formación, etc. Así mismo, una integración adecuada en la empresa puede considerarse como un factor motivador y gratificante para el trabajador.

El desarrollo personal del trabajador lo constituye un espacio de aprendizaje constante y continuo que viene a ser expresado durante la vida de cada trabajador, muchas veces es alimentado de las distintas áreas donde el trabajador logra desenvolverse (Jiménez, 2015, pág. 5). Otras definiciones del desarrollo personal refiere a la actualización de las potencialidades afectivas e intelectuales de un trabajador, así como la capacidad de desarrollar sus talentos específicos, también viene a ser un concepto integrador sobre el conocimiento de las personas de sí misma y de su unicidad, plantarse metas personales, reconocimiento de su propio talento y la formulación de objetivos coherentes con sus valores. Muchas veces el desarrollo personal está ligado a la formación afectiva y valórica y a la inteligencia emocional (Arón & Milicic, 2004, pág. 17).

Por otro lado al definir sobre el bienestar logrado del trabajador viene a ser entendido como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionada con la forma de vivir, incluyendo disfrutar los bienes y riquezas logrados, por parte de la labor desempeñada (Gómez, 2010, pág. 232) .

Por lo tanto, el problema de la presente investigación queda formulado de la siguiente manera:¿Cuál es la relación entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018?

MATERIAL Y MÉTODOS.

La investigación se ha realizado desde un enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de diseño no experimental de carácter transversal. Así mismo la población estuvo conformada por 40 trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado de la ciudad de Barranca. No se ha considerado una muestra aleatoria porque se ha tomado en consideración a toda la población.

La técnica que ha permitido el acopio de los datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario validado por jueces expertos quienes llegaron a la conclusión que los criterios empleados en el desarrollo y elaboración del instrumento miden las variables en estudio y confiable al 0.95 mediante la prueba alfa de Cronbach, este valor fue cercano a uno lo que indico una alta fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus preguntas.

Con respecto al procesamiento de la información se planteó un plan de tabulación que consistió en la codificación de las respuestas, se tuvo presente los criterios de clasificación y categorización de las variables. Se ha calculado e interpretado las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta, mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas Con respecto a técnica estadística, se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman a su vez los datos han sido procesados en el programa estadístico SPSS V25 versión prueba.

RESULTADOS.

En relación a la información presentada en la investigación se observó que el 24% de los trabajadores encuestados presentaron un clima laboral bajo, el 53% medio y solo un 23% alto. Esto se observa en las siguientes tablas:

Tabla 1. Integración al puesto y clima laboral

Integración al puesto	Clima laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	7	17	4	10	2	6	13	33
Medio	2	5	15	38	0	0	17	43
Alto	1	2	2	5	7	17	10	24
Total	10	24	21	53	9	23	40	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Elaborado por Jimmy Alonso Santos Arce.

En la tabla 1 se observa que el 38% (15) de los encuestados alcanzaron un nivel medio en integración al puesto, así mismo fue el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa.

Tabla 2. Desarrollo personal y clima laboral

Desarrollo personal	Clima laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	8	20	3	8	2	5	13	33
Medio	1	2	16	40	1	2	18	44
Alto	1	2	2	5	6	16	9	23
Total	10	24	21	53	9	23	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Elaborado por Jimmy Alonso Santos Arce.

En la tabla 2 se observa que el 40% (16) de los encuestados alcanzaron un nivel medio en desarrollo personal, así mismo fue el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa.

Tabla 3. Bienestar logrado y clima laboral

Bienestar logrado	Clima laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	7	17	2	5	3	8	12	30
Medio	2	5	17	43	1	2	20	50
Alto	1	2	2	5	5	13	8	20
Total	10	24	21	53	9	23	40	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Elaborado por Jimmy Alonso Santos Arce.

En la tabla 3 se observa que el 38% (15) de los encuestados alcanzaron un nivel medio en bienestar logrado, así mismo fue el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa.

DISCUSIÓN

Con el trabajo de campo se ha identificado la relación entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Así mismo el resultado obtenido al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba estadística Rho de Spearman dio el valor de 0.73 lo que nos permitió evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Además se llegó a observar que el 53% de los encuestados presentaron un nivel medio con respecto al clima laboral. Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por Aldana (2013) quien en Perú realizó una investigación titulada la gestión institucional y el clima laboral en las I. E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya - Junín. Su objetivo de investigación fue Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las instituciones educativas N° 31746 Francisco Bolognesi y N° 31519 Nuestra Señora de Fátima de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín, como resultado se obtuvo que el 58,9% de los encuestados el clima laboral se halla en un nivel medio, seguido de un 22,2% que precisa como nivel bajo y el 18,9% que considera que se da en un nivel alto. Consecuentemente, el clima laboral en las dos instituciones educativas de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín, se da en un nivel medio. Por otro lado con respecto a Suescún-Carreño Álvarez y Lugo (2016) quienes en

Colombia realizaron una investigación titulada Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja en Colombia. Su objetivo de investigación fue evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia, como resultado se obtuvo que en las dimensiones de integración al puesto de trabajo, el bienestar logrado mediante el trabajo y desarrollo personal alcanzaron la media normal.

También el primer objetivo específico 1 consistió en identificar la relación entre la integración al puesto y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018 y al contrastar la hipótesis específica 1, se observó que el valor del estadístico Rho de Spearman resultante fue 0.52 lo que permitió evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la integración al puesto y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Además se llegó a observar que el 43% de los encuestados presentaron un nivel medio y un 33% un nivel alto con respecto a la integración al puesto de los trabajadores de la institución educativa. Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por Suescún-Carreño et al. (2016) quienes en Colombia realizaron una investigación titulada Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja. Su objetivo de investigación fue evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia y como resultado se obtuvo que la integración al puesto de trabajo, el 41,8% de los trabajadores se encuentran satisfechos en la integración con sus compañeros, con facilidad para trabajar en equipo con alta competitividad, están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes.

De la misma manera, para lograr el objetivo específico 2, el cual consistió en identificar la relación entre el desarrollo personal y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018 y al contrastar la hipótesis específica 2 se observó que el valor estadístico Rho de Spearman fue 0.54 lo que permitió evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el desarrollo personal y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Además se llegó a observar que el 44% de los encuestados presentaron un nivel medio con respecto al desarrollo personal.

Debemos de decir que, los resultados de la investigación guardan concordancia con la investigación realizada por Jiménez (2015) en Costa Rica realizó una investigación titulada desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. Su objetivo de investigación fue conocer elementos importantes relacionados con el concepto personal y profesional de un grupo de maestras de educación primaria, así como los aportes que puede brindar la orientación para ese desarrollo personal y profesional. Como resultado se obtuvo que las mujeres docentes dentro de su desarrollo personal, señalan poseer ciertas habilidades de tipo social, muy propias de su género y una especie de donde para deducir y comprender con más facilidad los sentimientos de las demás personas, especialmente con la población infantil. Es importante también según estas mujeres, darse a sí mismas espacios personales que reflejen sus intereses mediante actividades que las hagan sentirse satisfechas, que les permita sencillamente estar con ellas mismas, aspecto interesante, que refleja un contraste ante ese siempre anteponer las necesidades personales por las de las demás personas y que visualiza la importancia de reconocer esos aspectos personales para fortalecer el desarrollo personal y hacerle frente a las múltiples tareas que les demanda su medio. Así mismo consideran para que fortalecer el desarrollo personal, requieren fortalecer la seguridad en sí mismas, debido a los rasgos de timidez con que se definen en las relaciones sociales, hacer respetar sus propios espacios personales, poder relacionarse con mayor seguridad con madres, padres de familia y con los colegas varones docentes y aprender a poner límites, debido a que esto en ocasiones causa una sobrecarga de funciones, producto también de esa necesidad de sentirse útiles y de ser valoradas por quienes les rodean, pero también por sí mismas, lo que les demanda un mayor autoconocimiento.

Por otra parte para lograr el objetivo específico 3, el cual consistió en identificar la relación entre el bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018 y al contrastar la hipótesis específica 3 se observó que el valor estadístico Rho de Spearman fue 0.41 lo que permitió evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018. Además se llegó a observar que el 50% de los encuestados presentaron un nivel medio con respecto al bienestar logrado. Debemos de decir que, los resultados de la investigación guardan concordancia con la investigación realizada por los investigadores Barbosa, Orrego, Torre, Bentacur y Tirado (2013) en Colombia realizaron una investigación titulada calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de

Dosquebradas año 2012. Su objetivo de investigación fue evaluar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia), durante el segundo trimestre de 2012, llegó a la conclusión que el bienestar logrado a través del trabajo fue la dimensiones que supero la media normal. Los funcionarios se sentían identificados con los objetivos de la institución, baja motivación por los insumos con los que trabajaban y las condiciones del puesto de trabajo, sin oportunidades de progreso por escalafón.

CONCLUSIÓN

Se identificó la relación directa entre la integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018, la cual fue 0.73.

Se identificó la relación directa entre la integración al puesto y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018, la cual fue 0.52.

Se identificó la relación directa entre el desarrollo personal y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018, la cual fue 0.54.

Se identificó la relación directa entre el bienestar logrado y el clima laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca 2018, la cual fue 0.41.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya - Junín*. Oroya.
- Arón, A., & Milicic, N. (2004). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Santiago: Andres Bello.
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Bentacur, C., & Tirado, P. (Junio de 2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Cultura del Cuidado*, 10(1), 51-62.



- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista de Ciencias Empresariales*, 225-236.
- Irigoin, M. (1996). *En torno al concepto de competencias. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*. Lima.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1-29.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Schein, E. (1968). Organizational socialization and Professional of management. *Industrial Management*, 61-69.
- Suescún-Carreño, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 14-17.

