

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**RELACIONES LABORALES PARA MEJORAR EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA I.E N° 80222 – “NUESTRA SEÑORA  
DEL CARMEN” – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

**PRIMARIA**

**BACHILLER:**

**DARWIN JEAN AGUILAR CORREA**

**ASESOR**

**Mg. FELIPA HINMER HILEM APOLINARIO RIVERA.**

**LA LIBERTAD – PERÚ**

**2018**

**RELACIONES LABORALES PARA MEJORAR EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA I.E N° 80222 – “NUESTRA SEÑORA  
DEL CARMEN” – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por su infinita bondad.

A mis padres, por ser la fuerza de mi constante superación y por llenarse mi- vidas de dichas y felicidad.

Al mi esposa e hijos, por ser la razón y motivo que impulsa mi superación personal.

**DARWIN JEAN**

## **AGRADECIMIENTO**

A todos mis profesores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por contribuir en mi formación profesional.

A la Mg. Felipe Hinmer Hilem Apolinario Rivera, por su compromiso, paciencia y colaboración en el asesoramiento de la presente tesis.

A cada uno de mis familiares y amigos que creyeron en mí y fueron fuente de inspiración para mi desarrollo y superación personal.

**DARVIN JEAN**

# Índice

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN .....	7
INTRODUCCION.....	9
CAPITULO I.....	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA .....	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2.1 Problema principal.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS .....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	18

2.2 BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS.....	19
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	26
2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS .....	27
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	27
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	28
CAPITULO III .....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	30
3.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	30
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	32
3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
CAPITULO IV .....	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1 Características Y Funciones Del Clima Organizacional .....	34
4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	68
CAPITULO V .....	71
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
5.1 DISCUSION.....	71
5.2 CONCLUSIONES.....	74
5.3 RECOMENDACIONES .....	77
ANEXO No 1 .....	82

## RESUMEN

La presente investigación RELACIONES LABORALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E N° 80222 – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016, identifica reúna series de factores que, influyendo ene del clima organizacional.

El problema general que se estudió fueron determinarse la -influencias de las relaciones laborales ten del clima- organizacionales, planteándose como objetivo la formulación de políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.

Tomando como referencia el marco teórico sobre el clima organizacional, se planteó la hipótesis que las relaciones laborables influye de manera directa, si bien esta relación se puede considerar válida, se trata de identificar qué variable es la que más incide y porqué, ya que así se podrá plantear propuestas de mejora continua del clima organizacional.

En la Comunidad Magisterial de la I.E N° 80222 –“Nuestra señora del Carmen” del distrito de Cachipampa, se aprecia la carencia de liderazgo de parte de los directivos de la institución, ya que sólo el 58.2% de los trabajadores perciben que se toma en cuenta su situación personal, por lo que no suelen comentar con sus jefes los problemas que tienen.

El factor más importante en la medición del clima organizacional es sin duda las relaciones laborales, que alcanza al 90.6% de esta relación con los alumnos y del 88.4% con los compañeros, y de sólo 76.8% con los directivos, siendo las relaciones interpersonales la variable más importante y tanto la motivación como el entorno social las variables que requieren ser reforzadas para mejorar el clima organizacional.

Palabras clave: relaciones, laborales, clima, organizacional

## **ABSTRACT**

The present investigation LABOR RELATIONS TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE I.E N° 80222 – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016, identifies a series of factors that, influencing the organizational climate. The general problem that was studied was to determine the influences of labor relations on the organizational climates, considering as an objective the formulation of labor policies aimed at consolidating the labor unit.

Taking as a reference the theoretical framework on the organizational climate, the hypothesis was raised that labor relations influence directly, although this relationship can be considered valid, it is about identifying which variable is the one that most affects and why, since this way It will be possible to propose proposals for continuous improvement of the organizational climate.

In the Teaching Community of the IE N° 80222 - "Nuestra Señora del Carmen" of the Cachipampa district, the lack of leadership on the part of the directors of the institution is appreciated, since only 58.2% of the workers perceive that it takes take into account their personal situation, so they do not usually discuss the problems they have with their bosses.

The most important factor in measuring the organizational climate is undoubtedly labor relations, which reaches 90.6% of this relationship with students and 88.4% with colleagues, and only 76.8% with managers, with interpersonal relationships being the most important variable and both motivation and the social environment the variables that need to be reinforced to improve the organizational climate.

Keywords: relationships, labor, climate, organizational

## INTRODUCCION

Esta- investigación es titulada RELACIONES LABORALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA XI.E N° 80222 – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016, permite identificar el tipo de relaciones que existente de las relaciones interpersonales laborales con el clima organizacional, además de precisar otras variables, involucrando a todos los trabajadores en esta responsabilidad laboral.

El trabajo está compuesto en dos repartes, en primer lugar, está la referidas a los aspectos teóricos, donde se parte de los problemas de investigación, su formulación a manera de precisar el objeto de estudio, para con ello plantear los objetivos del trabajo. Así mismo, en esta parte se plantea el marco teórico como fundamento para la inmediaciones del clima organizacional y se formula las hipótesis respectivas.

La siguiente investigación está comprendida en la presentación de los resultados y discusión, donde se presenta además el análisis de los datos e interpretación de los diferentes factores que, influyendo en el clima organizacional, donde las relaciones interpersonales laborales juegan un papel fundamental, por ser el factor más importante en el clima organizacional.

En esta segunda parte se efectúa además la respectiva prueba de hipótesis, con lo que se valida el trabajo de investigación.

Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones del trabajo y un anexo donde se anexa el instrumento que es la encuesta y la respectiva validación a través del coeficiente alfa de Cronbach, cuyo coeficiente es superior al 0.7 que se exige para la validez de los trabajos de investigación.

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

Con la promoción de la inversión privada en el país, comenzó una etapa de apertura a la iniciativa que generó nuevas inversiones, así como permitió el fortalecimiento de las organizaciones sobre todo educativas.

Ello trae consigo la creación de nuevas fuentes de trabajo, mayor dinamismo en la economía y la relativa mejora del ingreso para la caja fiscal del gobierno, así como el desarrollo de competencias con la educación pública tradicional.

Esta competencia a veces se ha convertido en conflictos entre las instituciones educativas privadas y los del sector público, en la búsqueda de mayor número de estudiantes y el hecho de tratar de cubrir sus vacantes, ofreciéndose de alguna manera mejores servicios educativos que los usuarios puedan elegir.

Esta competencia externa no es más que el reflejo de la competencia interna que tienen las instituciones educativas, en la pugna por contar con mejores alumnos, docentes calificados, espacios recreativos, entre otros, generándose conflictos entre los empleadores y los trabajadores, entre los mismos trabajadores administrativos y docentes, no habiendo un clima laboral de concordia que coadyuve al buen desempeño laboral.

Por lo que, es fundamental comprender la relación directa del clima organizacional con los resultados de la empresa y es en este sentido que se puede advertir los reclamos constantes de los trabajadores por la mejora de su calidad de vida y que en un sondeo de opinión de manera confidencial manifestaron el grado de conformidad con la empresa, cuya respuesta se resume en el siguiente cuadro No 1.

**Cuadro N° 01: I.E N° 80222- “Nuestra señora del Carmen”, Trabajadores según grado de Conformidad con la institución - 2016**

<b>Grado de conformidad con la empresa</b>	<b>Docentes</b>	<b>%</b>	<b>Administrativos</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Totalmente Inconformes	6	21.4	0	0	6	18.2
Indiferentes	11	39.3	3	60.0	14	42.4
Conformes	4	14.3	2	40.0	6	18.2
Muy conformes	2	7.1	0	0	2	6.1
No opinan	5	17.9	0	0	5	15.1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.00</b>	<b>5</b>	<b>100.00</b>	<b>33</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta de opinión de conformidad de la I.E N° 80222

Este resultado no es posible hacerlo de manera expresa y abierta, por el temor natural de los trabajadores a perder su empleo, de allí que este sondeo efectuado pretende diagnosticar el grado de satisfacción de los trabajadores con la institución, que de alguna manera se ve reflejado en el clima organizacional.

La inconformidad se debe entre otras razones, a las diferencias salariales existentes, los mismos que son diferenciados de acuerdo a la categoría de los trabajadores, los que en su mayoría son de condición contratados con carga familiar, que representan más del 90% entre casados y convivientes que sienten mayor necesidad relativa de una mejora en la calidad de vida.

Es de advertir que incluso los solteros manifiestan la necesidad de mejorar sus condiciones de vida, que a pesar de sólo representar el 6%, expresan tener responsabilidad con sus hermanos menores y familiares, hecho que se refleja en la búsqueda de mayor nivel de ingreso. Ver cuadro No 2.

Cuadro N° 02: I.E N° 80222 –“Nuestra señora del Carmen”, trabajadores según estado civil - 2016

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>N° DE TRABAJADORES</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
Casado	27	81.8
Soltero	2	6.1
Conviviente	4	12.1
Total	33	100.00

Fuente: Área de Personal I.E N° 80222.

Así mismo, el grado de calificación y perfeccionamiento, los mismos que generan en el personal ciertas limitaciones que en vez de unirlos y mantener un clima laboral favorable genera ciertos roces entre los profesionales y aquellos que no han logrado cierto nivel. El cuadro siguiente evidencia las diferencias educativas existentes. Ver cuadro No 3

Cuadro N° 03: I.E N° 80222 –“Nuestra señora del Carmen”, trabajadores según calificación - 2016

<b>DOCENTE/CALIFICACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Docente titulado no universitario	5	15.1
Docente titulado universitario	21	63.6
Docente titulado con estudios de maestría	2	6.1
Administrativo no Profesional	2	6.1
Administrativo Profesional	3	9.1
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Área de Personal I.E N° 80222.

Estas diferencias existentes hacen que el nivel remunerativo sea también diferencial, generando en el personal cierto grado de incomodidad natural, tanto para los que tienen mejores condiciones académicas que exige ganar más como del que no tiene mucha preparación que no acepta grandes diferencias en su remuneración, sin embargo, lo que

debe de existir es, una buena relación interpersonal, así como un buen clima organizacional para la buena marcha institucional.

De existir un buen clima organizacional, los trabajadores estarían comprometidos con la institución y no se evidenciaría faltas al trabajo, por lo que la sola existencia de estas faltas es ya una muestra de que las cosas no están bien y que es necesario estudiar las relaciones laborales existentes y mejorar el clima organizacional.

Del mes de junio 2014 a junio 2016 se han registrado un total de 115 días de falta acumuladas, siendo los docentes titulados no universitarios quienes faltaron en un 39.1%, a diferencia de los otros trabajadores.

En muchos de los casos, las faltas son por problemas de carácter familiar, alcohol, enfermedad, entre otros, los mismos que requieren ser estudiados para identificar mecanismos de mejora del clima organizacional y con ello mejorar los niveles de productividad empresarial. Ver cuadro. No 4.

**Cuadro N° 04: I.E N° 80222 –“Nuestra señora del Carmen”, trabajadores por faltas al trabajo - 2016**

<b>DOCENTE/CALIFICACIÓN</b>	<b>FALTAS</b>	
	<b>Número de Días</b>	<b>%</b>
Docente titulado no universitario	45	39.1
Docente titulado universitario	38	33.0
Docente titulado con estudios de maestría	16	13.9
Administrativo no Profesional	13	11.3
Administrativo Profesional	3	2.7
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Área de Personal I.E N° 80222.

El modelo de clima organizacional desarrollado por Pritchard y Karasick, en los años setenta, identifica 40 ítems para evaluar el clima organizacional, a través de 6 dimensiones, que son: claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social y apertura organizacional, los que se tomaran en cuenta para el desarrollo del trabajo.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema principal**

¿De qué manera influyen las relaciones interpersonales laborales en el clima organizacional en la IE N° 80222” Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad - 2016?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera influye los factores internos de las relaciones interpersonales laborales en el clima organizacional en la IE N° 80222?

¿De qué manera influye los factores externos de las relaciones interpersonales laborales en mejorar el clima organizacional de la IE N° 80222?

## **1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la influencia de las relaciones interpersonales laborales en la mejora del clima organizacional de la I.E N° 80222 – “Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad - 2016, con la finalidad de plantear políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar los factores internos en las relaciones interpersonales laborales que influyen en el mejoramiento de clima organizacional de la I.E N° 80222, a fin de proponer mecanismos de incentivos laborales que mejoren el comportamiento laboral y se internalice la unidad de institucionalidad – trabajadores.

Conocer los factores externos en las relaciones interpersonales laborales que influyen en el mejoramiento de clima organizacional de la I.E N° 80222, con la finalidad de generar en los trabajadores criterios de identificación institucional orientados a la competitividad laboral.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La importancia del trabajo de investigación está en el hecho de determinar la influencia que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral, como una fuente que puede incrementar la productividad y rentabilidad de la institución, ya que se debe comprender la importancia del recurso humano en el desarrollo empresarial.

Se trata de estudiar a los trabajadores, su actitud frente al trabajo, saber sus requerimientos más allá de los laborales y del simple salario, ya que se trata de comprender que ellos son los generadores de riqueza y puedan interiorizar el criterio del grado de importancia de su participación en la institución y que de su esfuerzo depende los resultados favorables.

Pero así mismo, la institución debe comprender que brindar un adecuado ambiente de trabajo no es un lujo sino una necesidad, para que los trabajadores puedan

desarrollar su labor en condiciones óptimas, valorando su calidad de vida y condiciones humanas.

Los alcances del trabajo se circunscriben a la localidad de Cachipampa, departamento de La Libertad como área de acción a la I.E N° 80222, que al año 2015 contaba con más de 220 estudiantes, 28 docentes y 5 administrativos, siendo uno de las Instituciones Educativas de mayor prestigio local en cuanto se refiere a la formación educativa primaria y secundaria. El trabajo incluye a todos los trabajadores y estudiará las seis áreas que comprende el análisis del clima organizacional, como: claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social y apertura organizacional.

Así mismo, por la naturaleza del trabajo de estudiar las relaciones interpersonales laborales, se adoptarán encuestas para estudiar a los trabajadores y su relación familiar, de manera que se pueda identificar alternativas viables de generación de incentivos para impulsar el desempeño laboral.

## **1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo del trabajo se tiene como principales limitaciones los siguientes:

- a. Relativa desconfianza de los docentes y administrativos de emitir información, porque al inicio consideraban a las encuestas como un instrumento de control, razón por la cual se restringían a colaborar con el estudio.
  
- b. Se han requerido de talleres de sensibilización a los docentes y administrativos para que puedan colaborar con el desarrollo del trabajo.

- c. No se tuvo la inicialmente la colaboración del personal administrativo, ya que asumían que los distraían en su tarea diaria, por lo que fue necesario hacerles entender la importancia que tiene el trabajo para lograr de ellos el compromiso de apoyo.
- d. El centro educativo no aportó económicamente para el desarrollo del trabajo, por lo que fue necesario hacerles comprender a la plana directiva de la importancia del trabajo para que puedan colaborar con las autorizaciones para el desarrollo de los talleres de sensibilización y la toma de datos a través de las encuestas.

## **1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El trabajo se circunscribe a medir el clima organizacional en la Institución Educativa N° 80222 del distrito de Cachipampa en la región La Libertad, año 2016, comprendiendo a docentes y administrativos de la organización. La medición del clima organizacional está influenciada por un conjunto de factores y se pretende demostrar que son las relaciones interpersonales laborales los que inciden de manera directa en la determinación del clima organizacional. Para la cuantificación del clima organizacional se trabajó en diferentes talleres que permitan su medición de manera directa, incluyendo doce aspectos, que van desde el comportamiento de cada componente (docente, administrativo) consigo mismos y con relación a los estudiantes y los directivos de la institución.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Las relaciones interpersonales laborales y clima organizacional son dos elementos fundamentales en el análisis de los recursos humanos, de allí la necesidad de estudiarlos para evitar climas de caos, dificultades laborales como despidos masivos de trabajadores, malas comunicaciones, desigualdad entre directivos y trabajadores, entre otros. Se han identificado los siguientes antecedentes bibliográficos relacionados al trabajo de investigación:

**Trinidad, L. (2013) Dinámica de las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral**, Colombia, 2013; el autor muestra la Importancia de la confianza en las relaciones interpersonales y desarrolla criterios de articulación entre los trabajadores basados en la veracidad de la información, como el fundamento central de la mejora de las relaciones en el ámbito laboral. Así mismo presenta a las relaciones interpersonales como un elemento dinámico, es decir que evoluciona permanentemente y que merece sumo cuidado para mantener su desarrollo o dinámica como lo califica. (p.21)

**Ham, (2015) Relaciones exitosas**, el autor plantea el análisis de factores importantes para las relaciones interpersonales, como un elemento que se muestra de manera bilateral, es decir, que ambas personas deben mostrar colaboración y predisposición de colaborar y apoyar unos a otros, asumiendo que los problemas de

unos son parte de los problemas de otros, de allí rescata la importancia hacia la otra persona, de mantener el sentido del humor, escuchar y hablar, buscar valores e intereses comunes, siendo lo más esencial es que ambos compartan la responsabilidad de crear una relación exitosa. (p.58)

**Torreblanca, María: Como Mejorar Las Relaciones Interpersonales, Madrid, 2011.** La autora estudia una serie de estrategias a fin de obtener buena relación personal, para lo cual propone que debemos de mantener siempre una actitud positiva, que se refleja en los siguientes procedimientos, para controlar las frustraciones de la vida: toma tu tiempo y actúa fríamente, ponerse en el lugar de otro, no encerrarse en la frustración. Así mismo plantea el hecho de confiar a alguien los problemas y hablar, con la finalidad de no generar problemas interiores producto de ensimismarse con las dificultades, tratando de buscar en quien se puede confiar. (p. 78)

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **A. RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES**

#### **1. CONCEPTO**

Es fomentar el dialogo, la reflexión conjunta sobre el trabajo, las actividades y los comportamientos de los participantes, minimizando así la posibilidad de conflictos, e incide directamente en el cumplimiento de objetivos y en la productividad de la empresa. (Almanzo, 2011, p. 87)

**2. PROCESOS:** Dentro de las relaciones interpersonales tenemos cinco procesos: percepción, pensamiento, sentimiento, intencionalidad y acción.

- 3. PENSAMIENTO Y SENTIMIENTO:** Es el pensamiento de analizar, evaluar y emitir un juicio sobre lo que nos afecta, como también planear las conductas complejas y organizar las acciones de acuerdo a la información con la que contamos.
- 4. INTENCIONALIDAD Y OBJETIVOS:** Por las intenciones nos dirigimos hacia las cometas que nos forjamos. Los objetivos son aquellas metas que concretamos, los deseos e intenciones que buscamos alcanzar, son las metas específicas, claras, retadoras, que constituyen el “activador” de la conducta. Los objetivos son la fuentes principales de las motivaciones en el trabajo ellos redefinen el camino, para orientarse en decisiones, para informarse de nuestros progresos.
- 5. RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO:** Busca a través del estudio de las relaciones interpersonales la salud mental, autoestima, contribuir en la creación de un clima de motivación laboral, caracterizada por actitudes positivas, conducta, comunicación y relaciones interpersonales satisfactorias en todos los empleados.
- 6. RELACIONES:** Es el contacto que llevan las personas al comunicarse sus pensamientos, enriqueciéndolos con los demás respetando los diferentes esquemas.
- 7. INTERPERSONAL:** Es aprenderse a interrelacionarse con otras personas respetando su espacio y aceptándose a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordándose que nuestros derechos determinen cuándo comienzan a respetar los demás. (p. 86)
- 8. CARACTERÍSTICAS:** Las características de las relaciones interpersonales saludables son:
- ✓ Honestidad y sinceridad.
  - ✓ Respeto y afirmaciones.
  - ✓ Compasiones.

## **9. OBJETIVOS:**

- ✓ Definirse el concepto de las relaciones interpersonales.
- ✓ Identificarse los cinco procesos fundamentales de las relaciones interpersonales.
- ✓ Identificarse los procesos que impactando la relaciones saludables de las no saludables.
- ✓ Distinguirse los comportamientos defectivos de los inefectivos en las relaciones interpersonales.

## **10. FACTORES**

- ✓ La duración de la relación depende de varios factores:
  - La cantidad de individuos involucrados.
  - La finalidad de relación.
  - El compromiso en las relaciones.
  - El valor de las relaciones para cada uno.
  - El nivel de madurez de los individuos.
  - Las necesidades incumplidas.

## **11. ACCIONES PARA RESTAURAR UNA RELACIÓN**

- ✓ Reconocer que el problema existe.
- ✓ Admitir a ti mismo y a los otros lo que es realmente la situación.
- ✓ Reconocer cual es nuestra responsabilidad en la situaciones.
- ✓ Compartir nuestras necesidades y decidir saberes de los demás.
- ✓ Suscribir los resentimientos, no culparse, discutir alternativas.
- ✓ Todos los puntos de vista cuentan.

## **12. EFICIENCIA Y DEFICIENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

Cuando hay una relación interpersonal **eficiente** se produce lo siguiente:

- Satisfacción
- Autenticidad
- Empatía
- Compañerismo
- Efectividad

### **DESENCADENANTES DEL ESTRÉS LABORAL**

- ✓ Delimitación conceptual del estrés.
- ✓ Diferentes definiciones y modelos.
- ✓ Estresores del ambiente físico y contenidos del trabajo.
- ✓ Estresores por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera.
- ✓ Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
- ✓ Fuentes extra organizacionales de estrés laboral relación trabajo – familia.  
(MARQUEZ, 2004, p. 74)

#### **a. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Orellana, (2015) Es un tema trascendente hoy en día para casi todas las organizaciones las cuales, buscando un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzarse unos aumentos de productividades sin perder de vista el recurso humano.

El clima organizacional se distingue de la cultura, por lo que a modos de comprensión más la diferencia existente entre los términos culturas y climas, se presentando una serie de definiciones que harán posible visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

Como ya se citó anteriormente, el clima no se ve ni se retoca, pero es algo real adentro de la organización que está compuesto por una- series de elementos que acondicionan el tipo de clima en el que laborando los empleados. Los expertos en la materia expresan que el clima en las reorganizaciones está integrado por como:

- a. Los aspectos individuales de los empleados en el que se considerando actitudes, percepciones, personalidades, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización.
- b. Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesiones, normas y papeles;
- c. La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo;
- d. Liderazgos, poderes, geopolíticas, influencias, pestillo;
- e. La estructura con sus macros y micro dimensiones;

## **1. TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT**

La teoría del Clima Organizacional de Likert (citado por Brunet,1999) indica que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos percibiese, por lo tanto, se reafirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: indefinidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicarse el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
2. Variables Intermedias: esta forma de variables está orientadas a medirse el estado interno de la empresa, reflejados en acciones tales como: motivación rendimientos, comunicación y toma de decisiones. Estas variables cuentan con grande trascendencia ya que son las que componente los procesos organizacionales como tal de la organización.
3. Variables finales: estas variables aparecen como resultados del efecto de las variables que causan y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividades, ganancia y pérdidas. (Barroso, 2004, p. 69)

## **1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El comportamiento de los individuos en una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos.

Varios factores pueden contribuir al clima organizacional, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo (Gómez y cols, 2001).

## **2. ENFOQUES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Gómez y Cols (2001), para determinar la naturaleza del clima organizacional se han propuesto tres enfoques:

- a. Como un factor organizacional puramente objetivo;
- b. Desde un punto de vista puramente subjetivo; y
- c. Desde un enfoque o esquema integrador.

El factor organizacional puramente objetivo determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. El enfoque subjetivo, tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización.

## **INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Toro (2001), las encuestas más importantes reportadas en la literatura técnica que buscan identificar variables o conceptos claves del clima se encuentran:

- a. Inventario de clima psicológico de Gavin y Howe,
- b. Índice de clima organizacional de Stern,
- c. Cuestionario de clima organizacional de James y Sells,
- d. Encuesta de calidad de empleo de Kahn,
- e. Cuestionario Michigan de evaluación organizacional de Camman
- f. Escala de ambientes de trabajo de Moos
- g. Cuestionario descriptivo del clima organizacional (OC DQ) de Halpin y Crofts,
- h. Escala del ambiente universitario de Pace.

- i. Cuestionario de salud organizacional de Milles y
- j. Cuestionario del perfil del clima organizacional de Kettinger.

## **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **a. RELACIONES**

Es la capacidad de tener un vínculo que a través del tiempo entre el comprador y el vendedor, representados a través de los indicadores de las acciones que respecto a ello se puede cumplir.

### **b. ORGANIZACIÓN**

Son sistemas diseñados para metas y objetivos por medio de los recursos humanos, también se define como compañía, corporación, firmas, empresa, autoridad o entidad o parte combinado de ellos.

### **c. INTERPERSONALES**

Es la capacidad que tenemos para comunicarnos entre si con una o más personas, con efectivo, respeto y estableciendo lazo de comunicación

### **d. METAS**

Son objetivos cualificados el fin u objetivo de calificadas acciones, la meta de un proyecto es el final alcanzado que puede ser mayor o igual al objetivo planteado.

### **e. OBJETIVOS**

Son los fines hacia los cuales están encaminada la actividad de una empresa y deben estar en función de la estrategia que se elija, es una imagen que la organización pretende para el futuro.

#### **f. ESTRÉS LABORAL**

El ámbito laboral representa una amenaza para los trabajadores y como consecuencia, para la salud de la propia organización.

#### **g. TOMA DE DECISIONES**

Opta por desarrollar un determinado curso de acción producto del análisis de varias opciones.

#### **h. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Es el modo propio de cada organización desarrollada en sus trabajadores o miembros.

#### **i. CLIMA LABORAL**

Es el medio ambiente humano y físico en el trabajo cotidiano, influyen en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

#### **j. VARIABLES**

Es la estructura de programación que contiene datos, también es un elemento de la fórmula, proposición o algoritmo que puede adquirir o ser sustituidos por un valor cualquiera.

## **2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Las relaciones interpersonales laborales influyen de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional en la I.E N° 80222 –“Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad – 2016.

#### **2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a. Los factores internos de las relaciones interpersonales laborales influyen de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional en la I.E N° 80222.
  
- b. Los factores externos de las relaciones interpersonales laborales influyen de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional en la I.E N° 80222

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es de carácter descriptivo, pero la mejora del clima organizacional obligó a implementar diversas acciones orientadas a mejorar las relaciones interpersonales laborales, con lo cual se logró un clima laboral más acorde a las necesidades de la organización educativa, por ello se puede afirmar que además del tipo descriptivo del trabajo de investigación, éste fue de carácter cuasi experimental, ya que se trabajó con una población que no es aleatoria y cuyos resultados logrados aún se pueden mejorar considerablemente, en función del trabajo en equipo que se puede desarrollar.

#### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Se aplicará el diseño no experimental, longitudinal para analizar las relaciones interpersonales laborales de los trabajadores y su influencia en el clima organizacional en la I.E N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa – La Libertad. Para ello se analizará tanto los factores internos de la Institución, relacionado a los docentes, personal administrativo y estudiantil; y externos como los de carácter familiar, entre otros.

### **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población u objeto de la investigación estará constituida por 33 trabajadores, de los cuales se tiene 28 docentes y 5 administrativos.

Considerándose que la población es pequeña, se incluirá a todos los trabajadores, de manera que no se tendrá muestra alguna, sin embargo, el tamaño de la población en estudio es suficientemente aceptable para trabajos de esta naturaleza.

### **3.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Las variables identificadas para el desarrollo del trabajo corresponden a las que se medirán a través del instrumento validado, compuesto por doce factores, que son los siguientes:

- Factor Políticas
- Cooperación
- Comunicación e Información
- Liderazgo
- Relaciones Interpersonales
- Motivación
- Sentido de Pertenencia
- Participación
- Retribución
- Salud Ocupacional

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES
<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1</u>	
<u>Variable dependiente</u>	Número de trabajadores satisfechos
Clima Organizacional	Número de conflictos
<u>Variable Independiente</u>	
Factores Internos de las Relaciones interpersonales laborales	Número de trabajadores comprometidos con la empresa
Identificación	Número de trabajadores que elevan su nivel de productividad
Efectividad	
Empatía	
<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2</u>	
<u>Variable dependiente</u>	Número de trabajadores satisfechos
Clima Organizacional	Número de conflictos
<u>Variable Independiente</u>	
Factores Externos de las Relaciones interpersonales laborales	Número de trabajadores frustrados Número de casos con ansiedad
Frustración	Número de casos de agresividad
Ansiedad	Número de despedidos
Enojo	Número de renunciaciones
Agresividad	
Deserción o despido del empleado.	

### 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar y analizar datos requeridos a fin de contrastar la hipótesis se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos.

**TÉCNICAS:** Las técnicas que se emplearon en este trabajo fueron:

- a. Investigación bibliográfica: se clasificó, agrupó, las fichas bibliográficas seleccionándolas de acuerdo a las variables independientes y dependientes, con la finalidad de garantizar el fundamento científico de la investigación, para esto se utilizó:
  - **Ficha bibliográfica:** para recopilar datos de los libros referidos a la fundamentación teórica de la tesis.
  - **Ficha hemerográfica:** para recopilar información sobre las relaciones interpersonales y clima organizacional de las revistas, folletos y artículos.
  - **Ficha textual:** se recopilará las ideas claves de las relaciones interpersonales laborales y clima organizacional, los mismos que han servido para redactar el marco teórico de la tesis.
- b. La observación se hará para verificar si las relaciones interpersonales laborales mejoran el clima organizacional de una institución.
- c. La entrevista se realizará a los trabajadores con el propósito de recopilar información relacionada con las relaciones interpersonales laborales y el clima organizacional.

**INSTRUMENTOS:** Para la recolección de datos se usaron los siguientes instrumentos: Medidas de tendencia central y dispersión, los mismos que se traducen ratios ponderados para obtener índices de medición del clima organizacional.

### **3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Toda la información obtenida se almacenará en medios informativos en donde se procesará el análisis estadístico, principalmente utilizando el software para Windows XP, versión 2, Microsoft Excel.

El procesamiento de resultados se efectuará mediante:

- ✓ Distribución de frecuencia y su correspondiente gráfico.
- ✓ Pruebas de hipótesis estadístico.

Para la prueba de hipótesis se utilizará la correlación.

Una vez procesado los datos por medio de las técnicas e instrumentos explicados anteriormente, se obtendrán unos resultados que deben ser analizados, interpretados y discutidos. En esta parte se interpretará los hallazgos relacionados con el problema de investigación, hipótesis y/o preguntas, los antecedentes y teorías planteados en el marco teórico.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### **4.1 Características Y Funciones Del Clima Organizacional**

La Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, es una organización; y es dentro de ella donde se deben aplicar las buenas prácticas que nos conduzcan finalmente a una mejor condición de clima organizacional. De los enfoques existentes sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves, 1997).

Es fundamental tener en cuenta que este enfoque se basa en el hecho de que el comportamiento de un empleado en la organización, no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dicho comportamiento depende de las percepciones que tenga el empleado de esos factores.

Por ello para medir las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se deben tener en cuenta que se originan en una gran variedad de factores, tales como:

- El liderazgo y las prácticas de dirección, caracterizadas estas por los tipos de supervisión: autoritaria, participativa, entre otras.
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la Organización, como pueden ser sistemas de comunicaciones, relaciones de dependencia, procesos, políticas de operación, sistemas de promoción y remuneración.

- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo, con aspectos tales como: innovación, aportaciones, colaboraciones, apoyo social, interacción con los demás miembros.

Basándonos en las consideraciones anteriores, se puede llegar a la siguiente definición de Clima Organizacional:

#### a. COOPERACIÓN:

Se considera el grado de cooperación existente entre los docentes de la institución educativa, el trabajo interdisciplinario, la calidad educativa, el grado de participación de los docentes y administrativos, entre otros factores, los mismos que arrojan un porcentaje de desarrollo del 74%, tal como se puede apreciar a continuación:

II. COOPERACIÓN	VALOR	TOTAL DE PERSONAS	TOTAL VALOR	Calificación Promedio Pregunta	Calificación Promedio del Factor	% de Desarrollo
<b>3. La ayuda y la colaboración entre los docentes de su programa académico es?</b>						
Permanente	5	17	95			
Regular	2	15	34			
Insuficiente	0	1	0			
<b>PREGUNTA 3</b>		<b>33</b>	<b>129</b>	<b>3.39</b>		
<b>4. ¿Existe en este colegio el trabajo interdisciplinario para el desarrollo académico?</b>						
Siempre	5	08	50			
Con mucha frecuencia	4	17	80			
Algunas veces	3	8	24			
Nunca	0	0	0			
<b>PREGUNTA 4</b>		<b>33</b>	<b>154</b>	<b>4.05</b>		
<b>5. Considera Ud. ¿Que la calidad del trabajo interdisciplinario que se da en su programa académico es?</b>						
Excelente	5	7	40			
Bueno	4	22	96			

Regular	3	4	18			
Malo	0	0	0			
PREGUNTA 5		<b>33</b>	<b>154</b>	4.05		
<b>6. ¿Participa usted en la solución conjunta de los problemas de su programa académico?</b>						
Siempre	5	10	50			
Con mucha frecuencia	4	19	76			
Algunas veces	0	7	0			
Nunca	0	2	0			
PREGUNTA 6		<b>33</b>	<b>126</b>	3.32	3.70	<b>74.08</b>

## b. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

La magnitud e importancia de este aspecto obliga considerar más preguntas que pueden ser aparentemente redundantes pero que la metodología pondera para establecer un grado de desarrollo. De igual modo que los casos anteriores, se pondera y en función a los resultados se puede determinar que en este aspecto se alcanza en la institución educativa un 69,82%, que muestra la falta de seguir articulando la comunicación e información como un mecanismo que fortalece el clima organizacional. El resultado se puede apreciar a continuación:

<b>III. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>7. ¿Fluye oportuna y directamente la información en su área de trabajo?</b>						
Siempre	5	11	55			
Con mucha frecuencia	4	17	68			
Algunas veces	0	10	0			
Nunca	0	0	0			
PREGUNTA 7		<b>33</b>	<b>123</b>	3.24		

---

**8. ¿Fluye oportuna y directamente la comunicación en su área de trabajo?**

Siempre	5	13	65	
Con mucha frecuencia	4	17	68	
Algunas veces	0	8	0	
Nunca	0	0	0	
<b>PREGUNTA 8</b>		<b>33</b>	<b>133</b>	3.50

**9. ¿El director de su colegio se reúne con el grupo de trabajo para hablar sobre todos los aspectos de importancia de la Institución?**

Siempre	5	26	130	
Con mucha frecuencia	4	6	24	
Algunas veces	0	6	0	
Nunca	0	0	0	
<b>PREGUNTA 9</b>		<b>33</b>	<b>154</b>	4.05

**10. ¿El Director de su colegio cumple y respeta las decisiones alcanzadas con su grupo de trabajo?**

Siempre	5	15	75	
Con mucha frecuencia	4	13	52	
Algunas veces	0	10	0	
Nunca	0	0	0	
No responde	0	0	0	
<b>PREGUNTA 10</b>		<b>33</b>	<b>127</b>	3.34

**11. ¿Cuándo habla usted con su superior inmediato, en lo referente a temas relacionados con el colegio y su trabajo, puede expresarse libremente y sin temor?**

Si	5	29	145
No	0	7	0
No responde	0	2	0

---

PREGUNTA 11		<b>33</b>	<b>145</b>	3.82		
<b>12. Si usted tiene una queja o insatisfacción en relación con su trabajo, ¿a quién se dirige primero?</b>						
Director	3	25	75			
Superior inmediato del jefe	3	7	21			
Propietarios	3	4	12			
Sindicato	3	0	0			
Compañero de otra área	3	0	0			
A nadie	0	0	0			
Compañero de la misma área	3	2	6			
Jefe inmediato	5	0	0			
PREGUNTA 12		<b>33</b>	<b>114</b>	3.00	3.49	<b>69.82</b>

### c. LIDERAZGO

Este aspecto es muy importante medir en la institución educativa, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de forjar a nuevos estudiantes que enfrentarán retos laborales y de continuación de sus estudios en las universidades, y por lo tanto dependerá del grado de liderazgo que les infieran los docentes a los estudiantes y que los mismos trabajadores de la institución educativa desarrollen su capacidad de liderazgo para un mejor desempeño laboral.

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 67.89%, que se puede apreciar a continuación:

<b>IV. LIDERAZGO</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Calificación</b>	<b>Calificación</b>	<b>% de</b>
		<b>PERSONAS</b>	<b>VALOR</b>	<b>Promedio</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desarrollo</b>
				<b>Pregunta</b>	<b>del Factor</b>	
<b>13. Cuando usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su jefe inmediato:</b>						
Siempre	5	13	65			
Con mucha frecuencia	4	13	52			
Algunas veces	3	12	36			
Nunca	0	0	0			
		<b>33</b>	<b>153</b>	<b>4.03</b>		
<b>PREGUNTA 13</b>						
<b>14. ¿Cuándo usted necesita asesoría y orientación de su Jefe Inmediato, la actitud y sentido de colaboración de él es:</b>						
Bueno	5	28	140			
Regular	0	10	0			
Deficiente	0	0	0			
		<b>33</b>	<b>140</b>	<b>3.68</b>		
<b>PREGUNTA 14</b>						
<b>15. ¿Los problemas que no tienen relación directa con su trabajo, pero afectan su rendimiento, los comenta con su jefe inmediato?</b>						
Siempre	5	13	65			
Con mucha frecuencia	4	2	8			
Algunas veces	3	12	36			
Casi nunca	0	0	0			
Nunca	0	11	0			
No responde	0	0	0			
		<b>33</b>	<b>109</b>	<b>2.87</b>		
<b>PREGUNTA 15</b>						
<b>16. ¿Cómo se siente con el liderazgo que ejerce su jefe inmediato?</b>						
Satisfecho	5	17	85			
Regularmente satisfecho	2	15	30			

Insatisfecho	0	4	0			
No responde	0	2	0			
<b>PREGUNTA 16</b>		<b>33</b>	<b>115</b>	<b>3.03</b>		
<b>17. Respecto a la carga laboral en su colegio puede decirse que?</b>						
Siempre está bien distribuida	5	21	105			
Algunas veces está bien distribuido.	3	11	33			
Muy pocas veces está bien distribuido	0	6	0			
Nunca está bien distribuida	0	0	0			
No responde	0	0	0			
<b>PREGUNTA 17</b>		<b>33</b>	<b>138</b>	<b>3.63</b>		
<b>18. Toma Usted decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe inmediato?</b>						
Siempre	0	6	0			
Con mucha frecuencia	3	4	12			
Algunas veces	5	25	125			
Nunca	0	3	0			
<b>PREGUNTA 18</b>		<b>33</b>	<b>137</b>	<b>3.61</b>		
<b>19. Cuando hay decisiones que afectan su trabajo se toma en cuenta su situación personal?</b>						
Siempre	5	8	40			
Con mucha frecuencia	4	2	8			
Algunas veces	3	21	63			
Nunca	0	7	0			
No responde	0	0	0			
<b>PREGUNTA 19</b>		<b>33</b>	<b>111</b>	<b>2.92</b>	<b>3.39</b>	<b>67.89</b>

#### d. RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales es el criterio fundamental para este trabajo, ya que se pretende demostrar que influye directamente en el clima organizacional de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, ya que son precisamente

las personas, quienes están en permanente interactividad y ello es lo que determina sus actos y ambiente donde laboran. Se trata de medir estas relaciones interpersonales laborales a través del grado de participación de los mismos docentes en las diferentes actividades del centro educativo y las relaciones interpersonales entre docentes, con los alumnos y entre los directivos de la institución

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 85.79%, que se puede apreciar a continuación:

<b>V. RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL, VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>20. ¿Participa usted en las actividades de integración (sociales y deportivas) que realiza la institución?</b>						
Siempre	5	26	130			
Con mucha frecuencia	4	6	24			
Algunas veces	3	4	12			
Nunca	0	2	0			
<b>PREGUNTA 20</b>		<b>33</b>	<b>166</b>	<b>4.37</b>		
<b>21. Como son sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo?</b>						
Buenas	5	27	135			
Regulares	3	11	33			
Malas	0	0	0			
<b>PREGUNTA 21</b>		<b>33</b>	<b>168</b>	<b>4.42</b>		
<b>22. Cómo son sus relaciones interpersonales con los alumnos?</b>						
Buenas	5	32	160			
Regulares	3	4	12			
Malas	0	2	0			

PREGUNTA 22		33	172	4.53		
<b>23. En su opinión las relaciones laborales entre decanos, directivos, ¿y profesores son respetuosas y cordiales?</b>						
Entre todos	5	14	70			
Entre la mayoría	4	19	76			
Sólo entre algunos	0	5	0			
No responde	0	0	0			
PREGUNTA 23		33	146	3.84	4.29	85.79

#### e. MOTIVACIÓN

Se trata de saber cómo se sienten los docentes y administrativos con el trabajo que desarrollan y si esto satisface sus necesidades, ya que en función a ello se pueden sentir más o menos motivados y comprometidos con el trabajo que desarrollan. En este aspecto también se mide el grado de reconocimiento que reciben los miembros de la institución, así como la evaluación de su trabajo, con relación a la satisfacción de sus necesidades, considerando que son estos criterios los que van a motivar al personal.

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 69.93%, que se puede apreciar a continuación:

VI. MOTIVACIÓN	VALOR	TOTAL, PERSONAS	TOTAL, VALOR	Calificación Promedio Pregunta	Calificación Promedio del Factor	% de Desarrollo
<b>24. Como se siente con el trabajo que le corresponde hacer?</b>						
Satisfecho	5	23	115			
Conforme	3	13	39			
Insatisfecho	0	2	0			
No responde	0	0	0			
PREGUNTA 24		33	154	4.05		

---

**25A. ¿Al colaborar con su trabajo**

**en el logro de los objetivos de la  
institución, se satisfacen sus  
necesidades personales?**

Si	5	34	170	
No	0	4	0	
No responde	0	0	0	
<b>PREGUNTA 25a</b>		<b>33</b>	<b>170</b>	<b>4.47</b>

**25b ¿Al colaborar con su trabajo en**

**el logro de los objetivos de la  
institución, se satisfacen sus  
necesidades profesionales?**

Si	5	32	160	
No	0	6	0	
<b>PREGUNTA 25b</b>		<b>33</b>	<b>160</b>	<b>4.21</b>

**26. Recibe Usted reconocimiento**

**cuando se destaca en el  
cumplimiento de su labor?**

Siempre	5	8	40	
Con mucha frecuencia	4	11	44	
Algunas veces	0	13	0	
Nunca	0	6	0	
<b>PREGUNTA 26</b>		<b>33</b>	<b>84</b>	<b>2.21</b>

**27. ¿Cuándo se evalúa su trabajo, su**

**jefe inmediato revisa con usted los  
resultados?**

Si	5	21	105	
No	0	7	0	
No responde	0	10	0	
<b>PREGUNTA 27</b>		<b>33</b>	<b>105</b>	<b>2.76</b>

**28. Como se siente con el proceso de**

**evaluación de resultados de su  
trabajo?**

A gusto	5	27	135	
A disgusto	0	2	0	
No responde	0	9	0	
<b>PREGUNTA 28</b>		<b>33</b>	<b>135</b>	<b>3.55</b>

---

<b>29. ¿Cómo evaluaría el ambiente</b>						
<b>laboral en su institución?</b>						
Bueno	5	25	125			
Regular	3	13	39			
Deficiente	0	0	0			
PREGUNTA 29		<b>33</b>	<b>164</b>	4.32		
<b>30. ¿Cómo percibe usted el ambiente</b>						
<b>laboral que se vive en su institución?</b>						
Bueno	5	8	40			
Regular	3	17	51			
Deficiente	0	13	0			
No sé	0	0	0			
PREGUNTA 30		<b>33</b>	<b>91</b>	2.39	3.50	<b>69.93</b>

#### f. SENTIDO DE PERTENENCIA

Se trata de medir el grado de pertenencia que tiene cada uno de los estamentos con la institución educativa. El pertenecer a una institución genera en los trabajadores cierto grado de satisfacción y dependiendo de ello se puede deducir el compromiso que asumen con la organización, por ello el sentido de pertenencia es importante y se mide por cada estamento, docente, administrativo, estudiantil y a nivel de directivos. El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 80%, que se puede apreciar a continuación:

<b>VII. SENTIDO DE</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL,</b>	<b>TOTAL,</b>	<b>Calificación</b>	<b>Calificación</b>	<b>% de</b>
<b>PERTENENCIA</b>		<b>PERSONAS</b>	<b>VALOR</b>	<b>Promedio</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desarrollo</b>
				<b>Pregunta</b>	<b>del Factor</b>	
<b>31. califique el grado de</b>						
<b>pertenencia que tienen con la</b>						
<b>institución el estamento</b>						
<b>Docente?</b>						
Alto	5	15	75			
Mediano	4	23	92			
Bajo	0	0	0			
Ninguno	0	0	0			

PREGUNTA 31		<b>33</b>	<b>167</b>	4.39		
<b>32a. Califique grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Administrativo?</b>						
Alto	5	15	75			
Mediano	4	21	84			
Bajo	0	0	0			
Ninguno	0	0	0			
No sé	0	2	0			
No responde	0	0	0			
PREGUNTA 32a		<b>33</b>	<b>159</b>	4.18		
<b>32b. Califique grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Estudiantil?</b>						
Alto	5	21	105			
Mediano	4	15	60			
Bajo	0	2	0			
Ninguno	0	0	0			
No sé	0	0	0			
PREGUNTA 32b		<b>33</b>	<b>165</b>	4.34		
<b>32c. Califique el grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Directivo?</b>						
Alto	5	18	90			
Mediano	4	16	64			
Bajo	0	0	0			
Ninguno	0	2	0			
No sé	0	2	0			
PREGUNTA 32c		<b>33</b>	<b>154</b>	4.05		
<b>33. Usted al pertenecer al colegio se siente?</b>						
Orgullosa	5	23	115			
Apático	0	2	0			
Conforme	0	9	0			
No responde	0	4	0			
PREGUNTA 33		<b>33</b>	<b>115</b>	3.03	4.00	<b>80.00</b>

## g. PARTICIPACIÓN

Este aspecto mide el grado de representatividad que sienten los docentes y administrativos en los diferentes grupos de trabajo, así como la oportunidad de integrar estos comités, ya que ello dará un sentido de valoración a su participación dentro de la organización. El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 69.93%, que se puede apreciar a continuación:

VIII. PARTICIPACIÓN	VALOR	TOTAL, PERSONAS	TOTAL, VALOR	Calificación Promedio Pregunta	Calificación Promedio del Factor	% de Desarrollo
<b>34. Se siente usted representado en los diferentes comités, asociaciones y grupos de trabajo existentes en el colegio?</b>						
Si	5	31	155			
No	0	4	0			
No responde	0	3	0			
PREGUNTA 34		<b>33</b>	<b>155</b>	4.08		
<b>35. ¿Cómo percibe usted su oportunidad de conformar los diferentes comités, consejos, grupos de trabajo en el colegio?</b>						
Alta	5	17	85			
Regular	3	19	57			
baja	0	2	0			
PREGUNTA 35		<b>33</b>	<b>142</b>	3.74	3.91	<b>78.16</b>

## h. RETRIBUCIÓN

La compensación económica que reciben los trabajadores por su trabajo es un aspecto importante para poder apreciar su comportamiento frente a la institución. Por lo tanto, cuando los trabajadores se sienten satisfechos de su retribución, suelen estar más integrados

con la institución y se desarrolla el grado de identificación. El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 53.16%, que se puede apreciar a continuación:

<b>IX. RETRIBUCIÓN</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL, VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>36. Usted considera que su salario es una justa compensación de su trabajo?</b>						
Si	5	19	95			
No	0	4	0			
No responde	0	15	0			
<b>PREGUNTA 36</b>		<b>33</b>	<b>95</b>	<b>2.50</b>		
<b>37. ¿Si otra institución le ofreciera un puesto similar al que hoy desempeña con una similar al que hoy desempeña con una remuneración ligeramente superior, lo aceptaría?</b>						
Si	0	7	0			
No	5	10	50			
Lo pensaría	3	19	57			
No responde	0	2	0			
<b>PREGUNTA 37</b>		<b>33</b>	<b>107</b>	<b>2.82</b>	<b>2.27</b>	<b>53.16</b>

#### i. SALUD OCUPACIONAL

Los riesgos laborales dentro de la Institución Educativa N° 80222 es mucho menor si lo comparamos con otras organizaciones de la zona. Sin embargo, no deja de tener riesgos los mismos que son sujetos de apreciación por los trabajadores, sobre todo para tener conocimiento sobre sus derechos asistenciales de salud.

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 60.53%, que se puede apreciar a continuación:

<b>X. SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL, VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>38. Sabe usted muy bien cómo protegerse de los riesgos de salud inherentes a su puesto de trabajo?</b>						
Si	5	31	155			
No	0	7	0			
<b>PREGUNTA 38</b>		<b>33</b>	<b>155</b>	<b>4.08</b>		
<b>39. Ha recibido oportuna y adecuada capacitación en todo lo relacionado con los riesgos de salud que tiene el ejercer su cargo?</b>						
Si	5	23	115			
No	0	15	0			
<b>PREGUNTA 39</b>		<b>33</b>	<b>115</b>	<b>3.03</b>		
<b>40. Actualmente se siente bien protegido de los riesgos que puedan surgir al ejecutar su labor?</b>						
Si	5	23	115			
No	0	9	0			
No responde	0	6	0			
<b>PREGUNTA 40</b>		<b>33</b>	<b>115</b>	<b>3.03</b>		
<b>41. Conoce el programa de salud ocupacional de la institución?</b>						
Si	5	17	85			
No	0	21	0			
<b>PREGUNTA 41</b>		<b>33</b>	<b>85</b>	<b>2.24</b>		
<b>42. Conoce las actividades que la institución ha emprendido para garantizarle seguridad al realizar su trabajo?</b>						
Si	5	21	105			
No	0	11	0			
No responde	0	6	0			
<b>PREGUNTA 42</b>		<b>33</b>	<b>105</b>	<b>2.76</b>	<b>3.03</b>	<b>60.53</b>

## j. ENTORNO SOCIAL

En la medida que el entorno social de los trabajadores es gratificante, se tendrá mayor grado de satisfacción personal y por consiguiente mayor compromiso con su trabajo y la institución educativa.

Pero las mismas condiciones climáticas, el nivel académico general de los mismos trabajadores y de sus hijos, presentan cierto comportamiento de insatisfacción, siendo este aspecto el más bajo alcanzado.

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 46.84%, que se puede apreciar a continuación:

<b>XI. ENTORNO SOCIAL</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL, VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>43. ¿Conoce, participa y está satisfecho con la educación que reciben sus hijos?</b>						
Si	5	8	40			
No	0	6	0			
No tengo hijos	0	15	0			
No responde	0	9	0			
<b>PREGUNTA 43</b>		<b>33</b>	<b>40</b>	<b>1.05</b>		
<b>44. Considera que el tiempo que le dedica a sus hijos es suficiente?</b>						
Si	5	4	20			
No	0	17	0			
No tengo hijos	0	17	0			
<b>PREGUNTA 44</b>		<b>33</b>	<b>20</b>	<b>0.53</b>		
<b>45. El grado de satisfacción con su lugar de residencia es?</b>						
Alto	5	7	35			
Medio	4	27	108			

Bajo	0	4	0			
PREGUNTA 45		<b>33</b>	<b>143</b>	3.76		
<b>46. El nivel de afinidad con sus vecinos en cuanto a costumbres, ¿actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas es?</b>						
Alto	5	9	45			
Medio	4	23	92			
Bajo	0	6	0			
PREGUNTA 46		<b>33</b>	<b>137</b>	3.61		
<b>47. Considera que se divierte y recrea lo suficiente?</b>						
Si	5	21	105			
No	0	17	0			
PREGUNTA 47		<b>33</b>	<b>105</b>	2.76	2.34	<b>46.84</b>

#### k. ENTORNO FAMILIAR

El grado de felicidad familiar va a repercutir de manera directa en el comportamiento dentro del trabajo, de allí medir la comunicación con su familia, el sentimiento dentro de la casa, el grado de tranquilidad que puedan sentir con sus familias, generará dentro del trabajo mayor deseo de aportar y trabajar.

La tranquilidad familiar genera en los trabajadores cierto grado similar al interior de la organización educativa.

El porcentaje de desarrollo alcanzado en este aspecto es de 80.42%, que se puede apreciar a continuación:

<b>XII. ENTORNO FAMILIAR</b>	<b>VALOR</b>	<b>TOTAL, PERSONAS</b>	<b>TOTAL, VALOR</b>	<b>Calificación Promedio Pregunta</b>	<b>Calificación Promedio del Factor</b>	<b>% de Desarrollo</b>
<b>48. La comunicación con su familia es?</b>						
Muy buena	5	14	70			
Buena	4	21	84			

Regular	3	3	9			
Deficiente	0	0	0			
<b>PREGUNTA 48</b>		<b>33</b>	<b>163</b>	<b>4.29</b>		
<b>49. En su casa se siente?</b>						
Muy bien	5	17	85			
Bien	4	17	68			
Regular	3	4	12			
Mal	0	0	0			
<b>PREGUNTA 49</b>		<b>33</b>	<b>165</b>	<b>4.34</b>		
<b>50. La atención que recibe por parte de su familia es?</b>						
Excelente	5	11	55			
Buena	4	25	100			
Regular	0	2	0			
Deficiente	0	0	0			
<b>PREGUNTA 50</b>		<b>33</b>	<b>155</b>	<b>4.08</b>		
<b>51. ¿Usted tiene una vida familiar satisfactoria que le ayuda a realizar con ánimo su trabajo?</b>						
Siempre	5	17	85			
Con mucha frecuencia	4	13	52			
Algunas veces	3	8	24			
Nunca	0	0	0			
<b>PREGUNTA 51</b>		<b>33</b>	<b>161</b>	<b>4.24</b>		
<b>52. Tiene problemas con su familia?</b>						
Siempre	0	0	0			
Con mucha frecuencia	0	2	0			
Algunas veces	3	30	90			
Nunca	5	6	30			
No responde	0	0	0			
<b>PREGUNTA 52</b>		<b>33</b>	<b>120</b>	<b>3.16</b>	<b>4.02</b>	<b>80.42</b>

Como resultado general, la metodología trabaja con los promedios generales para obtener finalmente un resultado que califica el clima organizacional expresado porcentualmente.

Son doce aspectos que se miden, con mayor o menor grado de incidencia, por lo que a manera de consolidar en un resultado se obtuvo una calificación del clima organizacional para la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de 69.30% que expresa en cierta manera un grado satisfactorio.

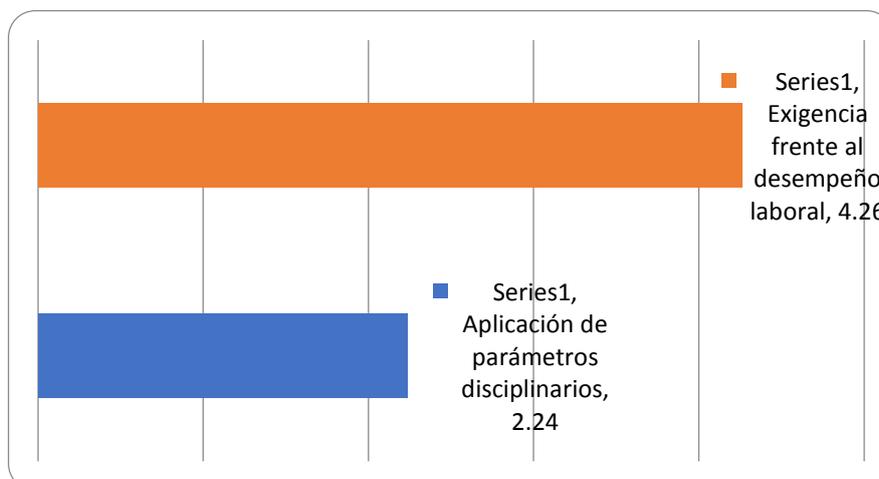
El análisis detallado de cada aspecto se efectuará más adelante, ya que para obtener un resultado final del clima organizacional son las relaciones interpersonales laborales los que inciden con mayor preponderancia.

Presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos en el trabajo de campo.

## FACTORES POLÍTICOS

Los docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, perciben que existe mayor exigencia frente al desempeño laboral que a la aplicación de parámetros disciplinarios, ya que no se dispone de instrumentos de gestión como normas internas u otros claramente difundidos y de pleno conocimiento de todos los trabajadores. Ver gráfico No 5.

Gráfico No 05: Resultados de Factores Políticos



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

La naturaleza del centro educativo basado en principios de respeto entre todos, presenta relativamente un panorama sin parámetros disciplinarios, pero éstos son fundamentales instrumentarlos para el mejor funcionamiento organizativo.

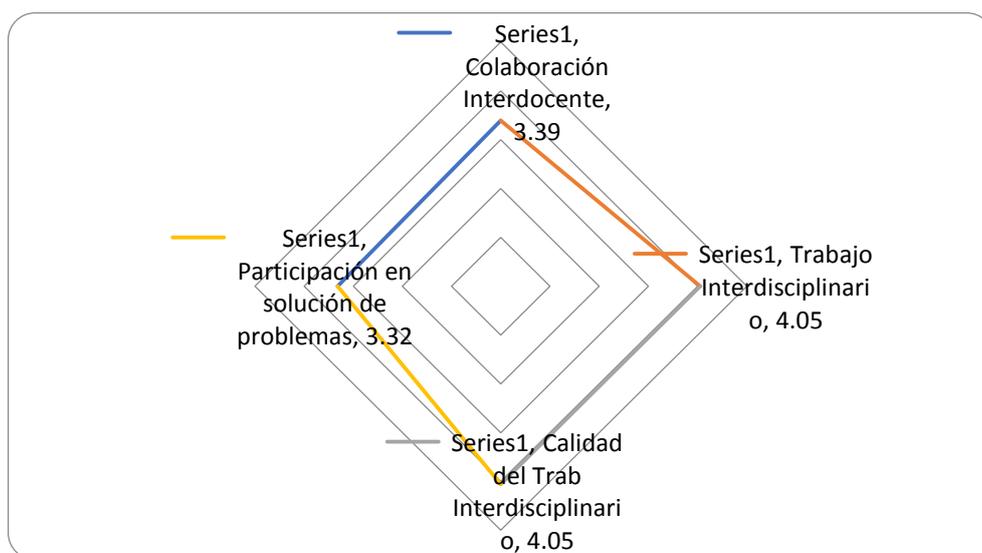
#### a. COOPERACIÓN

La cooperación se mide por la participación en la solución de problemas, el trabajo interdisciplinario, la calidad del trabajo y la colaboración inter docente, de manera que lo ideal es llegar a una ratio de 5 que sería el puntaje mayor; sin embargo, el centro educativo refleja mayor grado de trabajo interdisciplinario y calidad de trabajo, que son esfuerzos de conjunto que se realizan por exigencia del mismo centro educativo.

Es de advertir que los docentes y administrativos se sienten relativamente ajenos a la solución de problemas, que suelen dejar en manos de los directivos del colegio, pero es evidente que muestran su relativo interés de participar.

Así mismo, la colaboración entre los docentes es muy baja, ya que cada quien de acuerdo a su especialidad trata de desarrollar sus propias actividades. Ver gráfico No 06.

Gráfico No 06: Cooperación inter docente



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

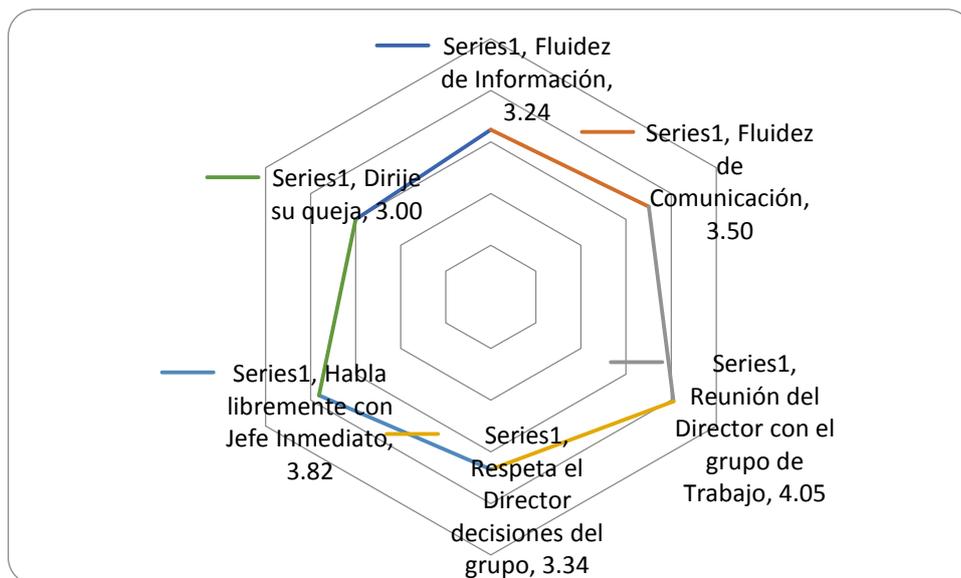
## b. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

La comunicación e información se mide a través de seis preguntas que se orientan a concentrar la atención en la fluidez de la información, comunicación, quejas y las reuniones y conversaciones con el jefe inmediato.

De los resultados obtenidos se pueden advertir que, si bien existe mayor intensidad en las reuniones con el director y los grupos de trabajo y que relativamente se habla directamente con el jefe inmediato, esto no se traduce en la mayor fluidez de la información, manteniéndose cierto criterio de reserva a expresar directamente su queja por temores propios de la persona a posibles represalias, por ello la fluidez en la información es baja.

El gráfico No 07 evidencia estos resultados donde lo preocupante radica en que el grupo siente que el director no respeta las decisiones del grupo, por ello si esto va a suceder no existen condiciones para expresar una queja. Ver gráfico No 07.

Gráfico No 07: Comunicación e Información



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

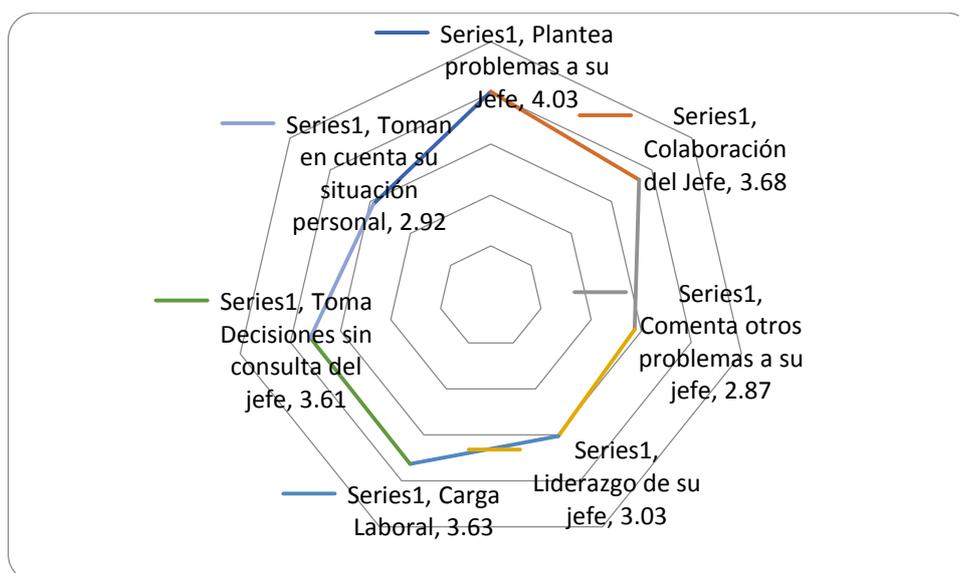
El hecho que el director no respete las decisiones del grupo genera un clima no tan grato para el desarrollo de la comunicación, de allí que los trabajadores sólo responden a las órdenes y no aportan a la organización con nuevas ideas de mejora continua.

c. LIDERAZGO

La capacidad de liderazgo es muy importante para el centro educativo, y es de advertir la relación con el anterior ítem de comunicación e información, ya que, si el jefe no toma en cuenta las decisiones del grupo, éste de alguna manera está planteando problemas a su jefe y sienten que no son escuchados ni solucionados.

Por los resultados obtenidos, los trabajadores sólo plantean los problemas a su jefe, que es mayor puntaje obtenido, sin embargo, sienten que no son escuchados ni tomados en cuenta su situación personal, por lo que no comentan sus problemas a su jefe ya que aparentemente no vale la pena hacerlo. Ver gráfico No 08.

Gráfico No 08: Liderazgo Organizacional



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Es advertible la baja percepción del liderazgo de su jefe, por ello se explica que toman decisiones sin su consulta, los mismos que pueden estar errados en muchas ocasiones, pero precisamente es eso lo que genera el hecho de no escuchar a los trabajadores.

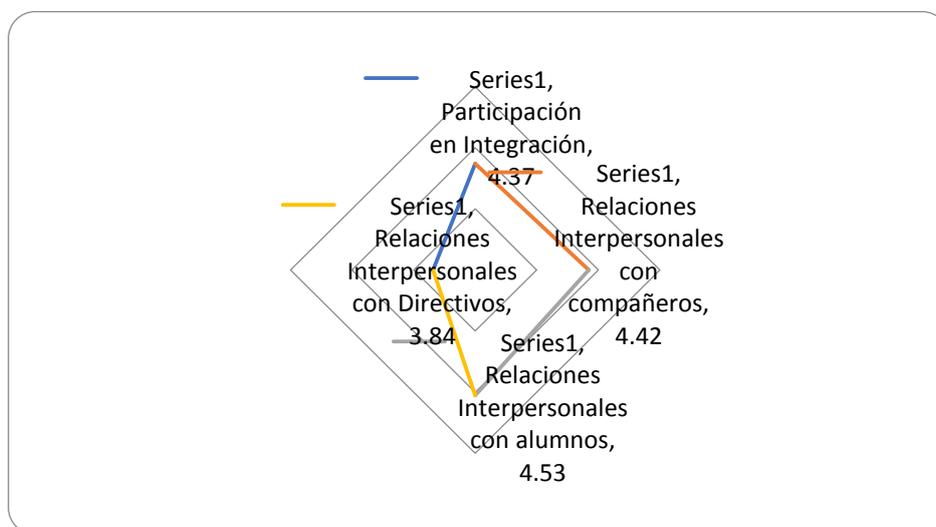
Considerar la situación personal de los trabajadores es una actitud muy importante para hacerles sentir miembros de la organización, es decir colaboradores, por ello y al no ser tomados en cuenta, se tiene la baja percepción de la capacidad de liderazgo de su jefe.

#### d. RELACIONES INTERPERSONALES

Este aspecto es el más importante del trabajo de investigación, ya que se pretende demostrar que por las relaciones interpersonales es que el clima organizacional mejora sustancialmente.

Los resultados muestran de un puntaje máximo de cinco que precisamente las relaciones interpersonales con los alumnos es el que mayor puntaje se obtiene, razón por la cual los estudiantes sienten con los docentes y administrativos un trato amable y agradable, así como con los demás trabajadores la relación es armoniosa, teniendo como resultado mayor participación en los procesos de integración institucional. Ver gráfico No 09.

Gráfico No 09: Relaciones Interpersonales



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Como se advierte del gráfico los tres aspectos de participación, relaciones interpersonales con compañeros y alumnos son los más significativos que se acerca al nivel máximo de cinco, sin embargo, las relaciones con los directivos aún dejan mucho que desear, ya que presenta un nivel bajo con relación a los otros factores.

Si se tiene en cuenta que las relaciones interpersonales alimentan el clima organizacional, entonces es este factor el que con más criterio y esmero se debería fortalecer y desde ya es preocupante la relación con los directivos, que no se puede calificar de malo, sino que requiere fortalecer más.

Esta relación establece los nexos con los directivos, que básicamente son de carácter laboral y, se carece de mecanismos que fortalezcan la integridad con el centro educativo, por ello es conveniente adoptar criterios de cohesión con los trabajadores, que como se puede apreciar es resultado de los casos anteriores de con considerar a los trabajadores.

A pesar de la baja relación con los directivos, sigue siendo este factor el más importante en el clima laboral de la organización y su repercusión es directa, vale decir en la medida que aumenta las relaciones interpersonales, el clima organizacional mejorará sustancialmente.

Un aspecto a resaltar es la relación con los alumnos, a quienes se les brinda las atenciones pertinentes por las mismas características privadas de la institución, que obliga a atenderlos académica y socialmente, que por ser jóvenes requieren mayor atención y dedicación a sus problemas y esto es además resultado de la edad de los trabajadores que relativamente es también joven.

#### e. MOTIVACIÓN

Cuando los trabajadores se encuentran motivados, se puede suponer que el rendimiento laboral debería ser mayor, sin embargo, se considera que este proceso de motivación es inherente a las personas, es decir, que cada uno de los trabajadores debería estar motivado.

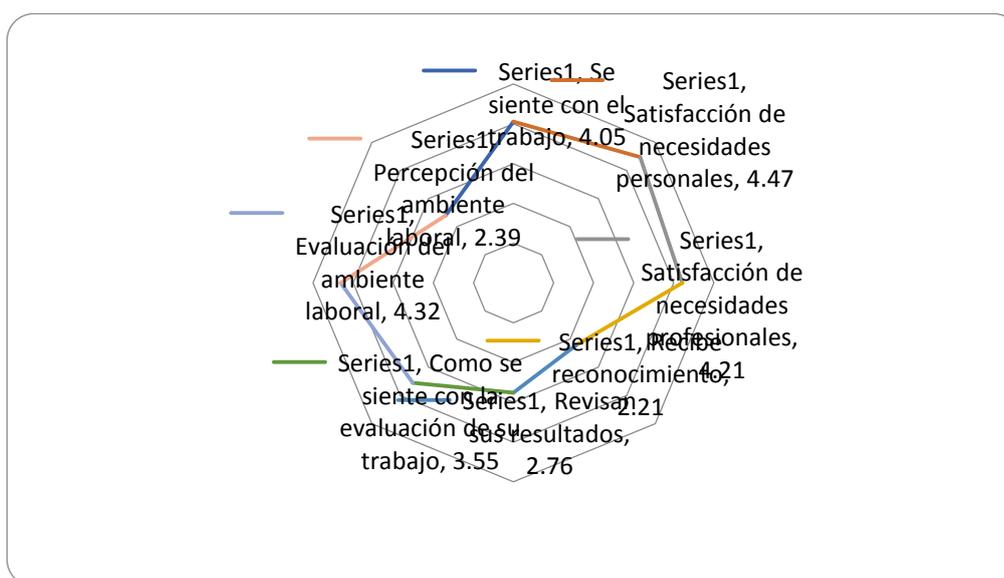
Entonces, como se supone tácitamente que deben estar motivados intrínsecamente la institución educativa sólo debería de aprovechar estas potencialidades innatas de los trabajadores, lo cual como es sabido no es correcto, ya que, si bien es factible motivarlos, no se puede asumir el criterio de que al venir al trabajo ya están motivados.

Por lo tanto, la motivación debe entenderse como un proceso mediante el cual se logra que los trabajadores de la institución educativa se sienten identificados con el trabajo que desarrollan y satisfagan sus necesidades básicas y profesionales fundamentalmente.

Entonces, esta motivación no sólo corresponde a como se siente el trabajador consigo mismo, sino con el trabajo que desarrolla y la percepción del clima laboral, de allí la necesidad de impulsar mecanismos de incrementar su motivación, ya que ello redundará en beneficio de la institución educativa.

Los resultados promedio obtenidos respecto a la motivación a nivel general alcanzan a 3.5 de un total de 5 como óptimo, con diferentes apreciaciones que es materia de analizar. Ver gráfico No 10.

Gráfico No 10: Motivación del Personal de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

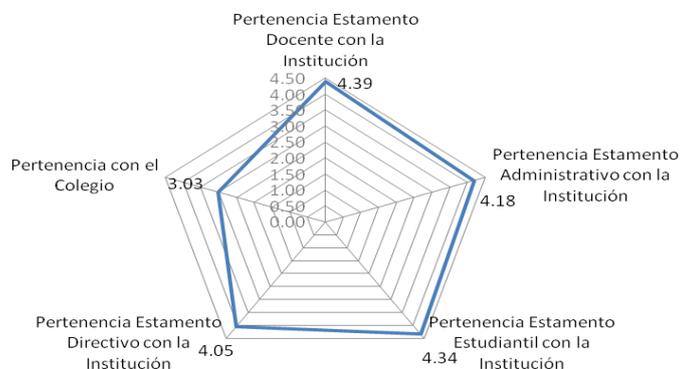
Por los resultados obtenidos se puede deducir que los trabajadores se sienten relativamente satisfechos con el trabajo (4.05) y tienen buena referencia respecto al ambiente laboral (4.32) y sobre todo ven con satisfacción las necesidades personales (4.47) y profesionales (4.21), pero sin embargo sienten no ser evaluados o tomados en cuenta en su trabajo, lo que genera desmotivación de los trabajadores y por ello su baja percepción del ambiente de trabajo (2.39) y que no se sienten reconocidos por sus resultados y por ende no reciben reconocimientos.

Los aspectos importantes que se acaban de precisar permiten identificar los criterios que se deben promover para incrementar la motivación de los trabajadores, sabiendo que es este factor uno de los que va a contribuir además de las relaciones interpersonales de manera directa en la mejora del clima laboral en la institución.

#### f. SENTIDO DE PERTENENCIA

Este aspecto tiene relación directa con el grado de motivación de los trabajadores, pero se tienen un mejor resultado cuando se trata del grado de pertenencia ya que existe una buena identificación con la institución educativa, en todos los estamentos ya que los indicadores son cercanos a 5 que es el más alto grado que se espera alcanzar, sin embargo son conscientes que no tienen el mismo criterio respecto al colegio, ya que por la naturaleza de ser una institución educativa privada, ésta se debe más a los directivos y propietarios. Ver gráfico No 11.

Gráfico No 11: Sentido de Pertenencia del Personal de la Institución Educativa N° 80222  
 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

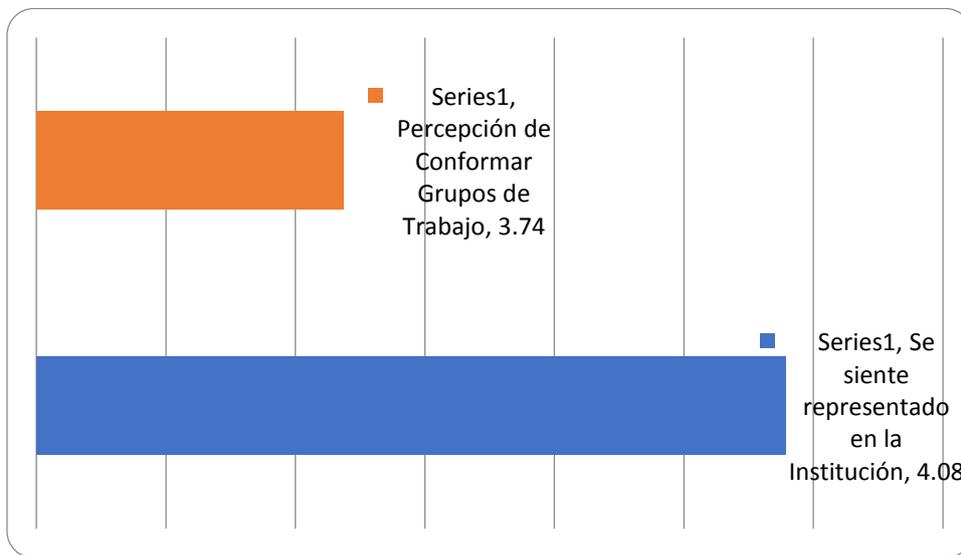
El gráfico es evidente al mostrar la percepción de los trabajadores respecto a la pertenencia con el colegio, que es el más bajo de la medición de éste aspecto, por lo que evidencia la necesidad de trabajar en talleres que permitan interiorizar en los trabajadores que la institución educativa se debe al esfuerzo de todos y por parte de los directivos se tendrá que desarrollar mecanismos que aseguren la estabilidad laboral de los trabajadores para que se sientan mucho más comprometidos con la institución.

#### g. PARTICIPACIÓN

La percepción de los trabajadores de conformar grupos de trabajo es baja respecto al grado de representación en la institución, (Ver gráfico No 12) esto debido a que los comités de coordinación donde necesariamente está integrado por docentes, garantizan su representación, sin embargo, en algunos casos no se les toma en cuenta para grupos de trabajo que tiene relación directa con los destinos institucionales y las modificaciones académicas, desarrollando sólo su labor docente.

Gráfico No 12: Sentido de Participación del Personal de la Institución Educativa N°

80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

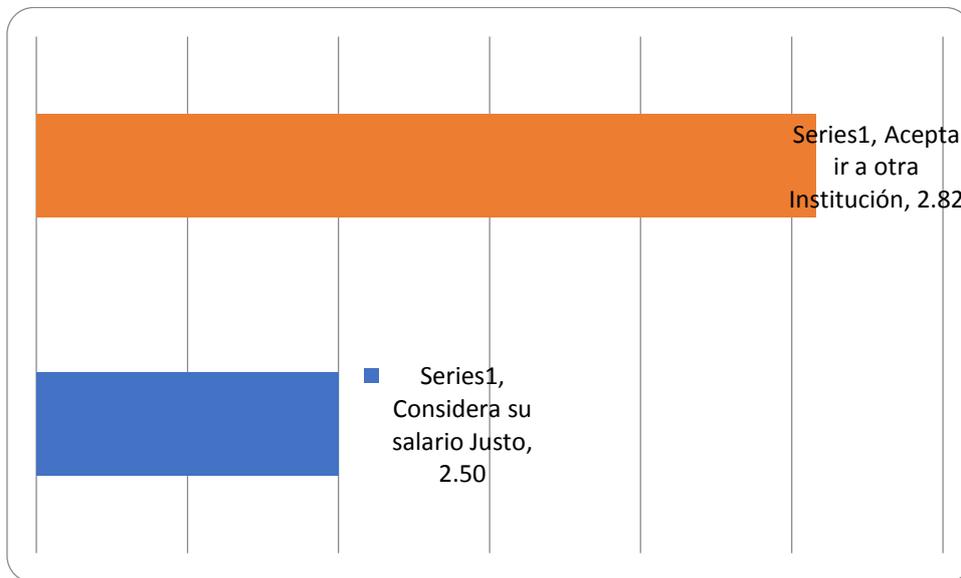
Esta percepción de los grupos también obedece a que muchas veces se constituyen comisiones que está integrado por las mismas personas, lo cual resta el grado de participación de los demás docentes.

#### h. RETRIBUCIÓN

Se refiere a la retribución económica que reciben los trabajadores de la institución educativa, el mismo que consideran que su salario sea justo con una calificación muy baja (2.5), que expresa cierto grado de descontento sobre su remuneración, por ello mantienen la posibilidad de irse a otra institución en cualquier momento cuando la retribución es mayor a la institución educativa N° 80222. Ver gráfico No 13.

Gráfico No 13: Percepción de la Retribución del Personal de la Institución Educativa

N°80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Por la naturaleza de las personas se debe entender que jamás estarán de acuerdo con la retribución económica que reciben, sin embargo, la institución educativa a nivel directivo deberá evaluar que esta retribución sea algo superior al del mercado, para de esta manera garantizar la estabilidad de los docentes y poder exigir algo más de dedicación y esmero a las tareas que se les encomiende.

En la medida que la retribución económica sea mayor o se implemente otras compensaciones, se podrá tener cierto respaldo a contar con docentes idóneos para la institución educativa.

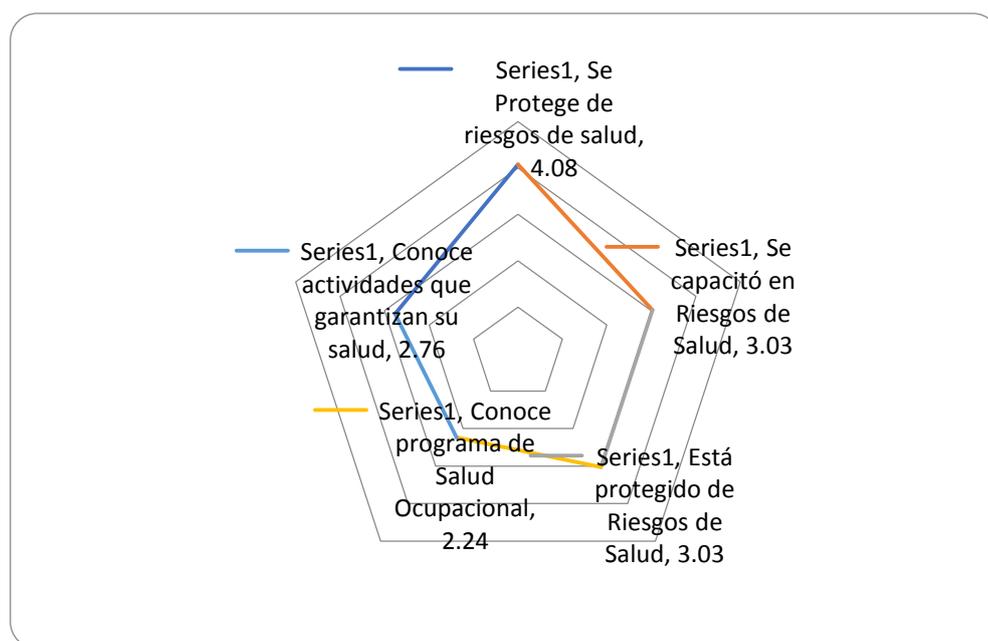
Es evidente la predisposición de los trabajadores a poder migrar a otra institución, pero es conveniente cautelar sobre todo a los docentes más calificados, por ello se podría generar una compensación adicional en función a su capacitación y nivel profesional, que a vez signifique un incentivo laboral a la superación constante.

## i. SALUD OCUPACIONAL

Si bien el grado de la seguridad laboral en términos generales de salud le corresponde a la institución educativa, también dependerá del trabajador su propia seguridad, para cautelar su vida e integridad.

Los trabajadores manifiestan protegerse de los riesgos de salud, pero no conocen que actividades garantizan una salud saludable, no reciben capacitación sobre riesgos de su salud y desconocen programas de salud ocupacional. Ver gráfico No 14.

Gráfico No 14: Percepción de la Salud Ocupacional del Personal de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Si bien las labores docentes tienen menores riesgos relativos a otras actividades de la zona, como el caso minero, esto no debe descuidarse en mantener por lo menos un nivel básico de atención de salud, ya que como se trabaja con estudiantes que pueden estar más vulnerables a enfermedades diversas, se deberá tener mayor preocupación por la salud de

los docentes, quienes garantizarán un normal desarrollo académico que tendría como base la salud de ellos.

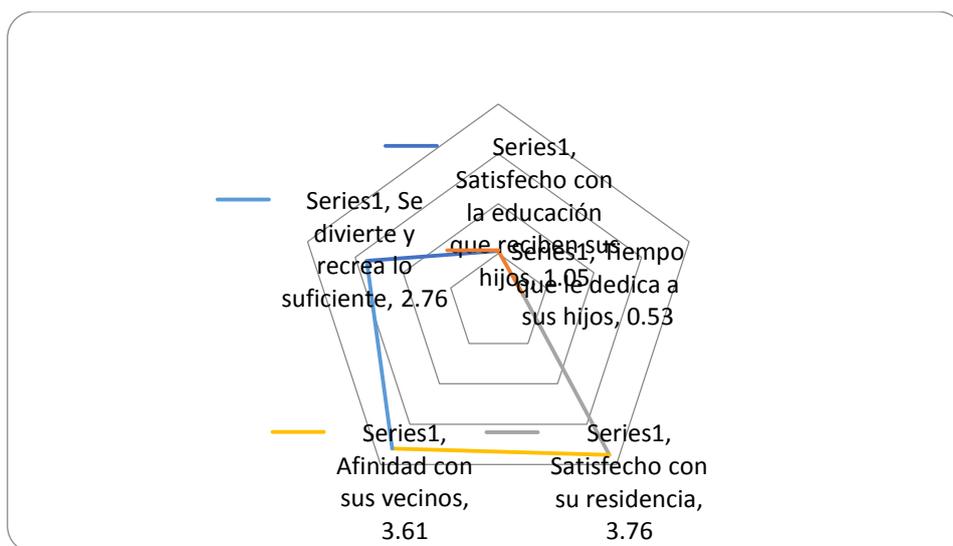
Es posible efectuar controles previos, inopinados y los coordinados con otras instituciones como Essalud y los mismos centros de salud, para cautelar la salud de los docentes.

Así mismo sería conveniente adoptar una atención básica para los docentes con otros centros privados, que a la vez signifique promocionar la atención incluso a los estudiantes.

#### j. ENTORNO SOCIAL

El entorno social de los trabajadores de la institución educativa si es preocupante, debido a que, si bien tienen cierta afinidad con sus vecinos y satisfacción con su residencia, ello no sucede con relación a la educación de sus hijos ni con el tiempo que le dedican, donde se tiene la percepción más baja. Ver gráfico No 15.

Gráfico No 15: Percepción del Entorno Social del Personal de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Se puede deducir que, por la dedicación al trabajo, los docentes y administrativos, no les dedican suficiente tiempo a sus hijos, pero ello no se debe a que la institución educativa sea muy absorbente, sino que en muchos de los casos los docentes sobre todo laboran en otros centros educativos y están a la carrera de un centro a otro, razón por la cual desatienden sus atenciones para con sus hijos.

Así mismo, las necesidades familiares obligan a laborar a ambos conyugues, pero como se advierte por los datos se tiene un buen número de personas solteras, pero que tienen responsabilidades con hijos, padres y otros.

Los espacios libres que quedan son aprovechados para complementar las labores académicas, razón por la cual sienten los trabajadores que no se recrean ni divierten lo suficiente, aunque éste ítem también por naturaleza quedará siempre insuficiente.

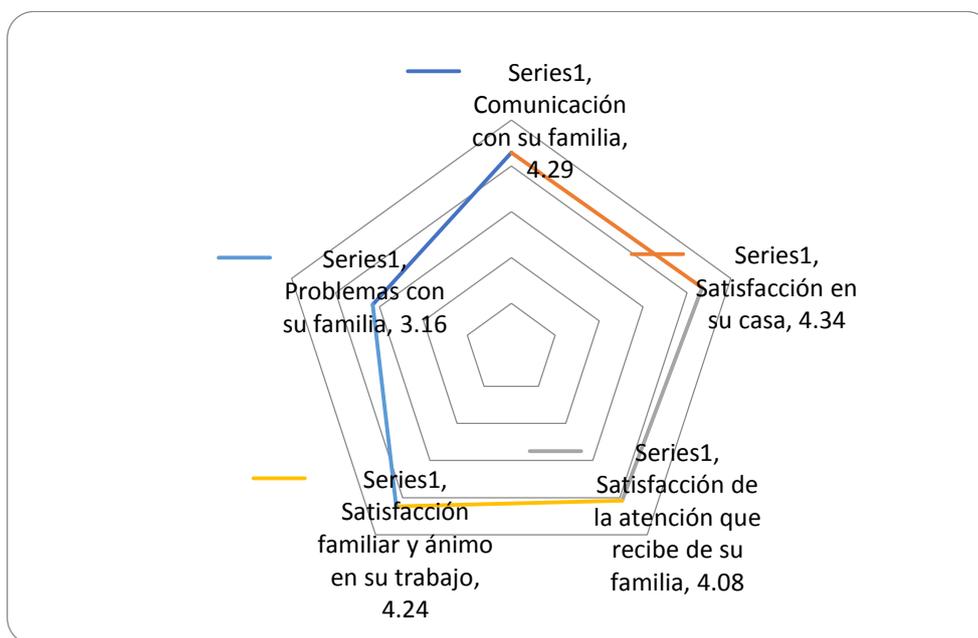
#### k. ENTORNO FAMILIAR

Dependiendo del grado de satisfacción familiar se puede inducir cierto grado de desenvolvimiento dentro del centro laboral, ya que se tiene una influencia directa.

En el gráfico No 16 se puede evidenciar la existencia de problemas familiares, ya que, si bien es algo natural y comprensible, se debe articular este resultado con los casos anteriores donde se ponía en evidencia que los trabajadores sienten que no les toman en cuenta sus problemas personales.

Gráfico No 16: Percepción del Entorno Familiar del Personal de la Institución Educativa

N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

Con relación a su familia se pueden comprender los problemas familiares, pero es un tema muy delicado que deslinda con la intimidad familiar, por ello se pueden concentrar sólo en dinámicas y retiros familiares para consolidar la unidad e integridad familiar que pueda ayudar a superar sus problemas.

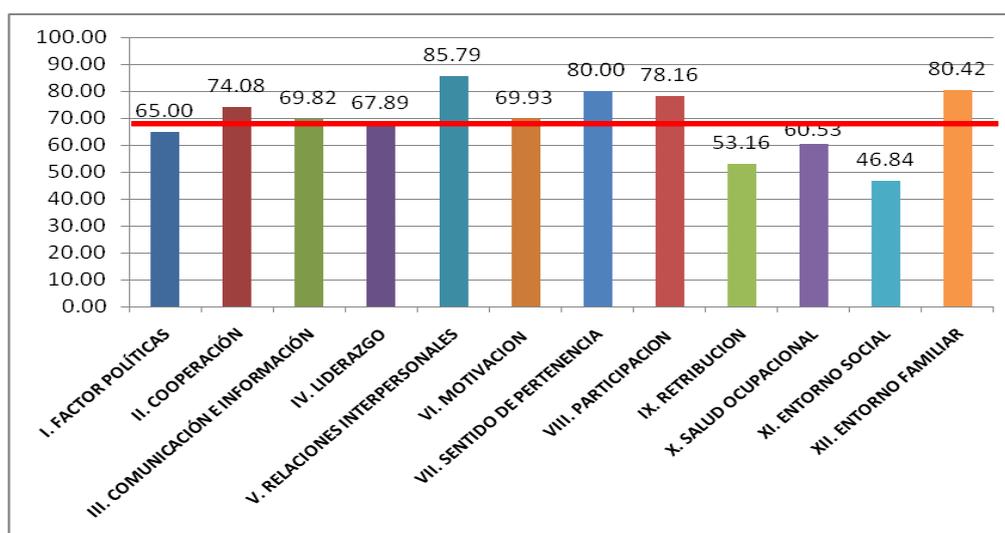
Es de advertir que la relación familiar brinda una serie de aspectos favorables al desempeño laboral, pero que no dependen necesariamente de la institución educativa, pero si se puede inducir a mantener relativa calma o armonía familiar.

Esta inducción del centro educativo para con sus trabajadores se puede desarrollar a través de los retiros familiares, que promueva la participación e integración, que la final redundará en beneficio de armonizar un clima laboral favorable.

## RESULTADO FINAL DEL CLIMA LABORAL

Finalmente, como resultado de la medición particular de los diferentes aspectos, se obtiene que el clima organizacional a nivel general alcanza el 69.3%, lo cual se considera muy aceptable, teniendo en cuenta las difíciles situaciones que viven las organizaciones.

Gráfico No 1: Percepción del Clima Laboral en la Institución Educativa N° 80222 –  
“Nuestra señora del Carmen”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional.

Si se toma en cuenta los diferentes aspectos para la obtención de este resultado se puede comprender la dimensión real de la dificultad de la medición, aún más si se considera que las personas son tan cambiantes y que es difícil armonizar muchos aspectos.

Por lo que el 69.3% es una magnitud muy significativa del clima organizacional y bastante favorable para la institución educativa, además de que permitió este trabajo identificar los aspectos más relevantes donde se debe trabajar más para mejorar el clima organizacional.

Es pertinente incidir sobre la importancia de las relaciones interpersonales en este resultado del clima organizacional, ya que además de ser el más significativo (85.79%), es el más alto a nivel de todos los demás aspectos, que demuestra la importancia de este aspecto.

Por ello, se debe reforzar estas relaciones interpersonales, con un conjunto de acciones complementarias, para reforzar la armonización del trabajo y promover una actitud proactiva y de equipo.

Así mismo, es necesario asumir con responsabilidad la necesidad de trabajar más con los aspectos de retribución, salud ocupacional y entorno social, que son los indicadores más bajos que requieren impulsar en el centro educativo.

De no considerar las relaciones interpersonales, el clima organizacional disminuye a 62.15%, que es muy significativa en la medición general, por ello se trabajará la prueba de hipótesis teniendo en cuenta esta variación.

## **4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS**

El trabajo consiste en demostrar que las relaciones interpersonales son los que inciden de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional de la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, por ello será necesario comprobar en primera instancia de manera empírica si precisamente existe dicha relación, que por el simple gráfico anterior podríamos deducir que no sólo incide directamente, sino que es factor fundamental en el clima organizacional.

Sin embargo, será necesario comprobar si su participación es significativa o no dentro de la medición del clima organizacional, para ello con la finalidad de efectuar la prueba de hipótesis se plantean la hipótesis nula y alterna respectivamente:

H<sub>0</sub>: Las relaciones interpersonales no influyen en la medición del clima organizacional

H<sub>1</sub>: Las relaciones interpersonales si influyen en la medición del clima organizacional

Por lo tanto, es necesario recurrir al software SPSS para efectuar una prueba de hipótesis, que arroja el siguiente resultado:

**Estadísticos para una muestra**

	N	Media	Desviación típica.	Error típico. de la media
Relaciones Interpersonales laborales	33	83,8133	2,97431	1,71722

El resultado muestra al número de encuestas realizadas, con un promedio de 83.8 en la medición de las relaciones interpersonales como participación en la medición del clima organizacional, con una desviación estándar de 2.97, que evidencia muy baja dispersión y en todo caso la medición no tiene variabilidad significativa.

Por lo tanto, si tenemos en cuenta la hipótesis nula, se debe pensar que, si las relaciones interpersonales no influyen, entonces su participación dentro del clima organizacional sería cero, por ello es que se utiliza como valor de prueba a cero. Teniendo en cuenta este aspecto, el resultado de la prueba de hipótesis es el siguiente:

---

<b>Prueba para una muestra</b>						
			Valor de prueba = 0			
					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
			Sig.	Diferencia de		
	t	gl	(bilateral)	medias	Inferior	Superior
Relaciones Interpersonales laborales	48,808	37	,000	83,81333	76,4247	91,2019

---

Como se puede apreciar, el valor t está fuera del intervalo de confianza con el 95% de probabilidad, de manera que no se puede aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que nos estaría diciendo que las relaciones interpersonales si influyen de manera directa en el clima organizacional.

Esta afirmación es además corroborada por el valor de la significancia bilateral que es cero que significa que no hay evidencia para afirmar que la hipótesis nula sea cierta.

Así mismo, respecto a las hipótesis específicas, sobre la incidencia directa de los factores internos y externos de las relaciones interpersonales en el clima organizacional, se deduce de los resultados anteriores, donde la relación familiar, institucional, con los hijos, entre docentes, entre otros, demuestran la relación directa con el clima organizacional, los mismos que la Institución Educativa debe considerar en reforzar e instrumentar mecanismos de mejora para establecer nuevos ambientes agradables de trabajo dentro de la institución.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 DISCUSION**

A través del avance de la investigación se ha mostrado que un número representativo de estudios empíricos definen el clima como las características del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de la organización.

Esto enmarca una tendencia muy importante en el desarrollo de la investigación con respecto al concepto y las variables que lo componen, ya que esta inclinación se refiere al ambiente físico o estructura, desconociendo relativamente las relaciones interpersonales y otras variables que lo conforman.

Se puede afirmar que el Clima Organizacional es un elemento dinámico que construyen los grupos en las organizaciones y en el que se mantiene un equilibrio entre los aspectos objetivos (externos al sujeto) y los aspectos subjetivos (dimensión psicológica).

Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y transmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral.

Por otro lado, a través de esta revisión se evidencia que los estudios empíricos, que se han logrado a través de las mediciones de clima en correlación con otros factores, han llevado a que los autores de los mismos confundan los elementos del concepto y no logren hacer distinciones; un ejemplo claro es la confusión entre clima y cultura organizacional.

Este trabajo de investigación ha buscado caracterizar las múltiples posiciones que los autores retoman en las investigaciones; el modelo de Peiró permite no solo describir las tendencias conceptuales que enmarcan la producción sobre clima organizacional en la ciudad de Bogotá, sino que proporciona elementos para identificar las características que deberían tener las organizaciones en materia de capital humano, si lo que se busca es coherencia y efectividad de los programas a implementar.

Entonces no se trata sólo de medir el clima organizacional, sino de identificar diferentes factores que inciden en ello, para que la institución educativa pueda priorizar un conjunto de acciones orientadas a fortalecer el ambiente de trabajo, ya que es en ello donde se realiza la interacción con los estudiantes que son la razón de ser de la institución educativa.

De esta manera, el estudio muestra que el clima organizacional y sus estudios son un punto de convergencia de los diferentes factores que afectan las dinámicas organizacionales y relacionales dentro de la organización; es así que al describir el clima organizacional se está haciendo un primer nivel de diagnóstico de la organización y las características de éste, y se espera que estén conectadas con la definición o la comprensión que esté haciendo de clima organizacional.

El profesional que maneje el clima organizacional, tiene una responsabilidad implícita o explícita (según el nivel de conocimiento), pues debe procurar la coherencia de los conceptos y las estrategias a implementar que favorezcan el desarrollo del capital humano y de la organización en general, más aún cuando el trabajo corresponde a un centro educativo, que influye directamente en la formación estudiantil que son los nuevos forjadores de otras instituciones y sus respectivas familias.

El trabajo evidenció cierta debilidad en cuanto al interés respecto de la institución a los docentes sobre sus problemas personales y participación, tarea que debe asumir los directivos como un mecanismo de fortalecer la integración y la nueva generación de ideas orientado al desarrollo organizacional, como etapa superior a la medición del clima organizacional.

Así mismo el descontento sobre la percepción económica es un elemento que se debe considerar para mantener por lo menos un relativo estándar superior al del mercado, para garantizar un staff de docentes idóneos plenamente identificados con la institución educativa y no sientan la necesidad de migrar a otras instituciones.

La integración con docentes pasa también necesariamente por las consideraciones a sus respectivas familias, ya que ello repercute en el clima organizacional de manera directa, por cuanto manifestaron estar descuidando a los hijos, pero sentir satisfacción por el centro laboral.

La prueba de hipótesis no hace más que demostrar la importancia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de la institución educativa, coherente con los principios teóricos de que el clima no sólo es el ambiente de trabajo de manera física o armoniosa, sino que incluye aspectos personales, familiares, de identificación, pertenencia, entre otros que determinan el clima organizacional.

Por ello, se debe trabajar más en cuanto al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, basado fundamentalmente en los criterios académicos y reuniones o talleres con todos los trabajadores, directivos e incluso sus propias familias, a fin de reforzar el sentido de pertenencia y el entorno social que es el aspecto más bajo en la medición del clima organizacional.

El entorno social se debe enfocar como un elemento no sólo de relación laboral, sino de fortalecimiento de capacidades y mejoramiento del desempeño laboral, por ello es fundamental el desarrollo de sinergias internas que incluya a los docentes, administrativos y directivos; y, externas para garantizar un mejor clima organizacional y por consiguiente una institución educativa sólida y consistente.

Cautelar la salud es otro elemento fundamental para la institución educativa, teniendo en cuenta que su relación es con estudiantes que están en plena formación.

## **FORMULACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Después del desarrollo del trabajo de investigación, se deduce la necesidad de formular políticas laborales que serán necesarias implementar para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa.

Para la formulación será necesario repensar en la misma organización en sí, ya que muchas veces se constituyen y se espera que por sí solas puedan desarrollar, sin embargo, requiere de una acertada dirección para el éxito institucional, sobre todo ahora que hay un marco muy competitivo en todos los sectores económicos.

### **5.2 CONCLUSIONES**

- a. La medición del clima organizacional en la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, La Libertad, determinó la necesidad de desarrollar acciones de motivación tangibles para los trabajadores, que impliquen incentivos económicos y reconocimientos a la labor docente y administrativa.

- b. Para la medición del clima laboral en la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, La Libertad, se utilizó una encuesta cuyo grado de validez fue establecida a través del coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un resultado de 0.885, bastante cercano a la unidad y mayor al 0.7 que se exige para la validez del instrumento.
- c. Los trabajadores de la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, La Libertad, perciben que existe una mayor exigencia al desempeño laboral, pero que sin embargo esto no es de manera general, por ello expresan la necesidad de aplicar parámetros de carácter disciplinarios.
- d. Teniendo en cuenta que el puntaje máximo es de 5, equivalente al 100% de la existencia de un clima laboral máximo, se puede advertir que los trabajadores reconocen que participan en la solución de problemas en el 66,4% de los casos y que la colaboración inter docente alcanza al 67.8%.
- e. El 81% de los trabajadores se reúnen con el director en grupos de trabajo, pero sin embargo sólo el 60% dirige su respectiva queja, esto merma la fluidez que debe existir en la comunicación e información en la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa.
- f. Es evidente la carencia de liderazgo en la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, La Libertad, ya que sólo el 58.2% de los trabajadores perciben que se toma en cuenta su situación personal, por lo que no suelen comentar con sus jefes los diferentes problemas que tienen, de allí el bajo nivel de colaboración con sus superiores.

- g. El factor más importante en la medición del clima organizacional es sin duda las relaciones interpersonales, que alcanza al 90.6% de esta relación con los alumnos y del 88.4% con los compañeros, y de sólo 76.8% con los directivos.
  
- h. Sólo el 44.2% de los trabajadores percibe recibir reconocimiento y el 47.8% considera que el ambiente laboral es bueno, por ello están dispuesto a ir a otros centros laborales, perdiendo la capacidad de identidad y pertenencia con la institución educativa, mermando así el clima organizacional.
  
- i. El carácter privado de la organización educativa exige mayor participación de los trabajadores, ello genera que el 55.2% de los trabajadores sienten que no se recrean lo suficiente y se ve agravado con el tiempo que le dedican a sus hijos, ya que 21% consideran que no están satisfechos con la educación de sus hijos y que sólo el 10.6% se dedican a sus hijos, éstos hechos influyen directamente en el clima organizacional de la Institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen” de Cachipampa, La Libertad.
  
- j. A pesar de las diferentes dificultades, se tiene un promedio de 69.3% de trabajadores que consideran que el clima laboral es bueno, siendo las relaciones interpersonales la variable más importante y tanto la motivación como el entorno social las variables que requieren ser reforzadas para mejorar el clima organizacional.

### **5.3 RECOMENDACIONES**

- a. Impulsar acciones de motivación tangibles para los trabajadores, los mismos que deben evidenciarse en incentivos económicos y reconocimientos a la labor docente y administrativa a manera de generar competitividad interna.
- b. Es conveniente medir el clima organizacional de manera continua, para poder garantizar la efectividad de los mecanismos de incentivos aplicados e impulsar otras acciones efectivas con el personal.
- c. Se requiere formular manuales y directivas de manera precisa y concreta, que pueda deslindar las responsabilidades de los trabajadores, el mismo que deberá ser formulado con todos los trabajadores para interiorizar en cada uno de ellos el conjunto de normas y procedimientos que mejoren la calidad educativa.
- d. Se debe mantener la relativa alta colaboración docente, a través de trabajos en grupo y de la articulación con los estudiantes, para lo cual es posible desarrollar talleres de trabajo en conjunto y dinámicas grupales de consolidación de la amistad y responsabilidad docente.
- e. Impulsar la comunicación e información a través del trabajo del director de la Institución Educativa, quien mensualmente debería de tener reuniones de trabajo con los docentes.

- f. Capacitar al director de la Institución Educativa y a los coordinadores en temas de liderazgo y dirección educativa, que pueda conducir a los docentes y administrativos al logro de metas que los diferencie de otras instituciones similares.
  
- g. Las relaciones interpersonales deben ser promovida tanto académica como socialmente, ya que es el principal factor que promueve el clima organizacional favorable, sin embargo, esta labor debe ser impulsada por los mismos trabajadores para que sea una actividad sostenible.
  
- h. Establecer programas de reconocimiento a los docentes y administrativos, los mismos que deben ser por cada año, materializándose en bonificaciones salariales, cursos de capacitación y becas dentro y fuera del departamento, como un mecanismo de motivación y valoración del trabajo docente.
  
- i. Implementar programas de orientación, preparación o reforzamiento académico donde participen los hijos de los docentes y trabajadores, de manera que se puedan sentir reconocidos por la Institución Educativa y pasen más tiempo al lado de sus hijos, y sientan cierto grado de reconocimiento para con sus familias.
  
- j. Desarrollar programas de motivación e identidad con la Institución Educativa con la finalidad de mejorar el clima organizacional, sin embargo, es pertinente recomendar mediciones de clima mensualmente, los mismos que deben ser publicados para interiorizar en los trabajadores.

## CAPITULO VI

### BIBLIOGRAFÍA

#### 6.1 Bibliografía

- Almanzo, L. (2011). *Autoestima y relaciones interpersonales en los estudiantes de las escuelas del nivel primaria del Distrito Federal. México.* México. : Universidad de México. Bardales .
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del Clima Organizacional;* . España: Departameto de Relaciones Publicas del Instituto de Caalizaciones.
- Gomez, C. (2013). *Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que Evalúa Clima Organizacional.* Colombia: Universidad Catolica.
- Ham. (2015). *RElacioes exitosas.* Madrid: Vernis.
- MARQUEZ, M. (2004). *Relaciones interpersonales y Ejercicio profesional .* Chile: UCH.
- Orellana, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación .* Huancayo: UNC.
- Salinas, L. (2017). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.* Huacho: UNJFSC.

Toledo, C. (2016). *Cultura Organizacional y su influencia en el Clima Organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. 2015. Huacho: UNJFSC.

Torreblanca, M. (2011). *Como Mejorar las Relaciones Interpersonales*. Madrid: venus.

Trinidad, L. (2013). *Dinámica de las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral*. Colombia: editores saturno.

# **ANEXOS**

# ANEXO No 1

## ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE

### INSTITUCION EDUCATIVA N° 80222- CACHIPAMPA

#### PREGUNTAS

##### I. FACTOR POLÍTICAS

1. Cree que la aplicación de los parámetros disciplinarios del estatuto docente en el colegio es? ...

Rígida

Moderada

Flexible

Muy flexible

No sé

No responde


2. Cómo considera la exigencia del colegio frente al desempeño del personal docente?

Alta

Moderada

Baja


##### II. COOPERACIÓN

3. La ayuda y la colaboración entre los docentes de su programa académico es?

Permanente

Regular

Insuficiente


4. ¿Existe en este colegio el trabajo interdisciplinario para el desarrollo académico?

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca


5. Considera Ud. ¿Que la calidad del trabajo interdisciplinario que se da en su programa académico es?

Excelente

Bueno

Regular

Malo


6. ¿Participa usted en la solución conjunta de los problemas de su programa académico?

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca


### III. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

**7. ¿Fluye oportuna y directamente la información en su área de trabajo?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca


**9. ¿El director de su colegio se reúne con el grupo de trabajo para hablar sobre todos los aspectos de importancia de la Institución?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca


**11. ¿Cuándo habla usted con su superior inmediato, en lo referente a temas relacionados con el colegio y su trabajo, puede expresarse libremente y sin temor?**

Si

No

No responde


**8. ¿Fluye oportuna y directamente la comunicación en su área de trabajo?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca


**10. ¿El Director de su colegio cumple y respeta las decisiones alcanzadas con su grupo de trabajo?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

No responde


**12. Si usted tiene una queja o insatisfacción en relación con su trabajo, ¿a quién se dirige primero?**

Director

Superior inmediato del jefe

Propietarios

Sindicato

Compañero de otra área

A nadie

Compañero de la misma área

Jefe inmediato


### IV. LIDERAZGO

**13. Cuando usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su jefe inmediato:**

**14. ¿Cuándo usted necesita asesoría y orientación de su Jefe Inmediato, la actitud y sentido de colaboración de él es:**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

Bueno

Regular

Deficiente

**15. ¿Los problemas que no tienen relación directa con su trabajo, pero afectan su rendimiento, los comenta con su jefe inmediato?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

No responde

**16. ¿Cómo se siente con el liderazgo que ejerce su jefe inmediato?**

Satisfecho

Regularmente satisfecho

Insatisfecho

No responde

**17. Respecto a la carga laboral en su colegio puede decirse que?**

Siempre está bien distribuida

Algunas veces está bien distribuido.

Muy pocas veces está bien distribuido

Nunca está bien distribuida

No responde

**18. Toma Usted decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe inmediato?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

**19. Cuando hay decisiones que afectan su trabajo se toma en cuenta su situación personal?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

No responde

## V. RELACIONES INTERPERSONALES

**20. ¿Participa usted en las actividades de integración (sociales y deportivas) que realiza la institución?**

Siempre

Con mucha frecuencia

**21. Como son sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo?**

Buenas

Regulares

Algunas veces

Nunca

**22. Cómo son sus relaciones interpersonales con los alumnos?**

Buenas

Regulares

Malas

Malas

**23. En su opinión las relaciones laborales entre decanos, directivos, ¿y profesores son respetuosas y cordiales?**

Entre todos

Entre la mayoría

Sólo entre algunos

No responde

## VI. MOTIVACION

**24. Como se siente con el trabajo que le corresponde hacer?**

Satisfecho

Conforme

Insatisfecho

No responde

**25A. ¿Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la institución, se satisfacen sus necesidades personales?**

Si

No

No responde

**25b ¿Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la institución, se satisfacen sus necesidades profesionales?**

Si

No

**26. Recibe Usted reconocimiento cuando se destaca en el cumplimiento de su labor?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

**27. ¿Cuándo se evalúa su trabajo, su jefe inmediato revisa con usted los resultados?**

Si

No

No responde

**28. Como se siente con el proceso de evaluación de resultados de su trabajo?**

A gusto

A disgusto

No responde

**29. ¿Cómo evaluaría el ambiente laboral de su programa académico?**

Bueno

**30. ¿Cómo percibe usted el ambiente laboral que se vive en toda la Universidad?**

Bueno

Regular  
Deficiente


Regular  
Deficiente  
No sé


### VII. SENTIDO DE PERTENENCIA

**31. califique el grado de pertenencia que tienen con la institución el estamento Docente?**

Alto  
Mediano  
Bajo  
Ninguno


**32a. Califique grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Administrativo?**

Alto  
Mediano  
Bajo  
Ninguno  
No sé  
No responde


**32b. Califique grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Estudiantil?**

Alto  
Mediano  
Bajo  
Ninguno  
No sé


**32c. Califique el grado de pertenencia que tiene con la institución el estamento Directivo?**

Alto  
Mediano  
Bajo  
Ninguno  
No sé


**33. Usted al pertenecer al colegio se siente?**

Orgullosa  
Apática  
Conforme  
No responde


### VIII. PARTICIPACION

**34. Se siente usted representado en los diferentes comités, asociaciones y grupos de trabajo existentes en el colegio?**

Si  
No


**35. ¿Cómo percibe usted su oportunidad de conformar los diferentes comités, consejos, grupos de trabajo en el colegio?**

Alta  
Regular


No responde

baja

### IX. RETRIBUCION

36. Usted considera que su salario es una justa compensación de su trabajo?

37. ¿Si otra institución le ofreciera un puesto similar al que hoy desempeña con una similar al que hoy desempeña con una remuneración ligeramente superior, lo aceptaría?

Si

Si

No

No

No responde

Lo pensaría

No responde

### X. SALUD OCUPACIONAL

38. Sabe usted muy bien cómo protegerse de los riesgos de salud inherentes a su puesto de trabajo?

39. Ha recibido oportuna y adecuada capacitación en todo lo relacionado con los riesgos de salud que tiene el ejercer su cargo?

Si

Si

No

No

40. Actualmente se siente bien protegido de los riesgos que puedan surgir al ejecutar su labor?

41. Conoce el programa de salud ocupacional de la institución?

Si

Si

No

No

No responde

42. Conoce las actividades que la institución ha emprendido para garantizarle seguridad al realizar su trabajo?

Si

No

No responde

### XI. ENTORNO SOCIAL

43. ¿Conoce, participa y está satisfecho con la educación que reciben sus hijos?

44. Considera que el tiempo que le dedica a sus hijos es suficiente?

Si

Si

No

No

No tengo hijos

No tengo hijos

No responde

**45. El grado de satisfacción con su lugar de residencia es?**

Alto

Alto

Medio

Medio

Bajo

Bajo

**47. Considera que se divierte y recrea lo suficiente?**

Si

No

**XII. ENTORNO FAMILIAR**

**48. La comunicación con su familia es?**

Muy buena

**49. En su casa se siente?**

Muy bien

Buena

Bien

Regular

Regular

Deficiente

Mal

**50. La atención que recibe por parte de su familia es?**

Excelente

Siempre

Buena

Con mucha frecuencia

Regular

Algunas veces

Deficiente

Nunca

**52. Tiene problemas con su familia?**

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

No responde

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E	DISEÑO DE	POBLACIÓN
<b>RELACIONES LABORALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E N° 80222 – “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” – CACHIPAMPA – LA LIBERTAD - 2016</b>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera influyen las relaciones interpersonales laborales en el clima organizacional en la I.E. N° 80222” Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad - 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿De qué manera influye los factores internos de las relaciones interpersonales laborales en el clima organizacional en la IE N° 80222?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia de las relaciones interpersonales laborales en la mejora del clima organizacional de la I.E N° 80222 – “Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad - 2016, con la finalidad de plantear políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Identificar los factores internos en las relaciones interpersonales laborales que influyen en el mejoramiento de clima organizacional de la I.E N°</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Las relaciones interpersonales laborales influyen de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional en la I.E N° 80222 – “Nuestra señora del Carmen” – Cachipampa – La Libertad – 2016.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>a. Los factores internos de las relaciones interpersonales laborales influyen de manera directa en el mejoramiento del clima organizacional en la I.E N°</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Factores Internos de las Relaciones interpersonales laborales</p> <p>Identificación</p> <p>Efectividad</p> <p>Empatía</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental</p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>Trabajadores:33</p> <p>Muestra: 16</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La totalidad de la población por ser población pequeña.</p>