



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Educación

Escuela Profesional de Educación Secundaria

Especialidad: Ciencias Sociales y Turismo

**El clima social institucional relacionado con el desempeño docente en la
Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” - Hualmay - 2015**

Tesis

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Nivel
Secundaria Especialidad: Ciencias Sociales y Turismo**

Autor

Jesus Antonio Laguna Claros

Asesor

Dr. Abraham Cesar Neri Ayala

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Facultad de Educación
Escuela Profesional de Educación Secundaria
Especialidad: Ciencias Sociales y Turismo

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jesus Antonio Laguna Claros	44865217	30 de noviembre del 2016
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Raymundo Javier Hajar Guzman	15685212	0000-0002-6182-0542
Dra. Bernardita Ruth Padilla Delgadillo	09073710	0009-0005-6064-2165
Dr. Humberto Guillermo Villarreal Rodriguez	15606903	0000-0002-5438-7875

ANEXO 08

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR Y ASESOR

Yo JESUS ANTONIO LAGUNA CLAROS
identificado con D.N.I N.º 44865217, declaro bajo juramento que la
investigación titulada:

EL CLIMA SOCIAL INSTITUCIONAL RELACIONADO CON
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION
EDUCATIVA "DOMINGO HANDEMENTO SIPAN" - HUALMAY-
2015

Es ASESORADO: Por DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
Con código Orcid: 0000-0003-2799-3244 y DNI N.º 15439625
Adscrito a la Facultad de EDUCACION,

es original, para obtener el (título profesional/Grado Académico) de:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN NIVEL SECUNDARIA ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
y TURISMO

El cual será desarrollada de manera: Individual grupal

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es inédita y
debidamente referenciada, caso contrario, me someto a la sanción correspondiente.

Huacho, 02 de ABRIL del 2024.



Firma y sello del Asesor



Firma del investigador

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad...

A mis padres, por el apoyo, esfuerzo y sacrificio que han realizado, ser la fuerza de mi constante superación y por llenar mi vida de dicha y felicidad.

A mi esposa e hijas que son mi orgullo y mi gran fuente de motivación que me impulsan día a día a ser mejor persona, padre y profesional.

RECONOCIMIENTO

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

Al Mg. Abraham Cesar Neri Ayala, 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.

RESUMEN

La presente investigación EL CLIMA SOCIAL INSTITUCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN” – HUALMAY -, identifica una serie de factores que influyen en el clima social institucional, el que no debe ser visto como un mecanismo frio ambiental, sino que involucra a todos los trabajadores. El problema general que se estudió fue determinar la influencia de las relaciones laborales en el clima social institucional, planteándose como objetivo la formulación de políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.

Tomando como referencia el marco teórico sobre el clima social institucional, que incluye hasta una evolución de dicho pensamiento, se planteo la hipótesis que las relaciones del desempeño docente influyen de manera directa.

Si bien esta relación se puede considerar válida, lo que se trata es de identificar que variable es la que más incide y porqué, ya que sólo así se podrá plantear propuestas de mejora continua del clima institucional, a través de programas de capacitación y motivación a los docentes, donde se les reconozca su labor y desarrollen mecanismos competitivos en el desempeño de su trabajo.

Para la medición del clima social institucional se utilizó una encuesta validada por el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0.885, bastante cercano a la unidad y mayor al 0.7 que se exige para la validez del instrumento.

Los docentes de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” perciben que existe una mayor exigencia al desempeño docente, pero que sin embargo esto no es de manera general, por ello expresan la necesidad de aplicar parámetros de carácter disciplinarios.

Es evidente la carencia de liderazgo en la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan”, ya que sólo el 58.2% de los trabajadores perciben que se

toma en cuenta su función docente que pueda encaminar un clima social institucional favorable. El factor más importante en la medición del clima institucional es sin duda las relaciones del desempeño docente. A pesar de las diferentes dificultades, se tiene un promedio de 69.3% de trabajadores que consideran que el clima institucional es bueno, siendo las relaciones del desempeño docente la variable más importante.

Palabras claves: Clima social institucional , desempeño laboral, desempeño docente.

ABSTRACT

This research THE INSTITUTIONAL SOCIAL CLIMATE RELATED TO TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION “DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN” – HUALMAY -, identifies a series of factors that influence the social institutional climate, which should not be seen as a cold environmental mechanism, but involves all workers. The overall problem studied was to determine the influence of labour relations on the institutional social climate, with the aim of formulating labour policies aimed at consolidating the labour unit.

Taking as a reference the theoretical framework on the institutional social climate, which includes an evolution of such thinking, the hypothesis was raised that the relationships of teaching performance directly influence.

While this relationship may be considered valid, the aim is to identify which variable has the greatest impact and why, since only in this way can proposals be put forward for the continuous improvement of the institutional environment, through training and motivation programmes for teachers, where they are recognized for their work and develop competitive mechanisms in the performance of their work.

To measure the institutional social climate, a survey validated by Cronbach's alpha coefficient was used, which yielded a coefficient of 0. 885, quite close to the unit and higher than the 0. 7 required for the validity of the instrument.

Teachers at the “Domingo Mandamiento Sipan” educational institution perceive that there is a greater demand on teaching performance, but that this is not generally the case, which is why they express the need to apply disciplinary parameters.

There is a clear lack of leadership at the “Domingo Mandamiento Sipan” educational institution, since only 58. 2 per cent of the workers feel that their teaching role is being taken into account in order to create a favourable social and institutional climate. The most important factor in measuring the institutional climate is

undoubtedly the relationships of teaching performance. Despite the different difficulties, an average of 69.3% of workers consider the institutional climate to be good, with teacher performance relationships being the most important variable.

Keywords: Institutional social climate, work performance, teaching performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
Dedicatoria	5
Reconocimiento	6
Resumen	7
Abstract	9
Índice de contenido	11
Introducción	13
PRIMERA PARTE: ASPECTOS TEÓRICOS	
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Identificación y determinación del problema	14
1.2. Delimitación de la investigación	18
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema principal	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Formulación de Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación de la investigación	19
1.6. Limitaciones de la investigación	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	21
2.2. Bases teórico-científicas	22
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Formulación de hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis General	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Identificación de variables	37
2.6. Operacionalización de Variables e indicadores	39
CAPITULO III: METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Diseño de investigación	40
3.3. Población y muestra	40
	11

3.4. Métodos general y específico	41
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42
3.7. Selección y validación de los instrumentos de investigación	42

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e Interpretación de resultados	44
4.2. Resultado Final de Clima Institucional	54
4.3. Prueba de Hipótesis	55
4.4. Discusión de resultados	57
4.5. Formulación de Políticas Laborales de desempeño docente	58
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	69
MATRIZ DE CONSISTENCIA	76

INTRODUCCION

La presente investigación que se titula EL CLIMA SOCIAL INSTITUCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN” – HUALMAY -2015, permite identificar el tipo de relación que existe 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 consta de dos partes, siendo la primera referida 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 medición del clima organizacional y se formula las hipótesis respectivas. El desarrollo metodológico precisa el tipo de investigación, diseño, población y muestra, así como las técnicas de recolección y procesamiento de la información, con lo que se desarrolla el trabajo.

La segunda parte del trabajo comprende la presentación de los resultados y discusión, donde se presenta además el análisis de los datos e interpretación de los diferentes factores que influyen 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 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

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 coberturar 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.

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

Por lo que, es fundamental comprender la relación directa del clima social institucional con los resultados de la institución 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 “Domingo Mandamiento Sipan”, Trabajadores según grado de Conformidad con la institución - 2015

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

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 éste sondeo efectuado pretende diagnosticar el grado de satisfacción de los trabajadores con la institución, que de alguna manera se ve reflejado en el clima social institucional.

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 “Domingo Mandamiento Sipan”, trabajadores según estado civil
- 2015

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

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 “Domingo Mandamiento Sipan”, trabajadores según calificación -
2015

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

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 social institucional, 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 2013 a junio 2015 se han registrado un total de 115 días de falta acumuladas, siendo los docentes titulados 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 “Domingo Mandamiento Sipan”, trabajadores por faltas al trabajo - 2015

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

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo se circunscribe a medir el clima organizacional en la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, comprendiendo a docentes y administrativos de la organización. La medición del clima social 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 social organizacional. Para la cuantificación del clima social 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.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿De qué manera influyen las relaciones interpersonales laborales en el clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” – Hualmay - 2015?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera influye los factores internos de las relaciones del desempeño laboral docente en el clima social institucional en la I?E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay?
- b. ¿De qué manera influye los factores externos de las relaciones del desempeño laboral docente en mejorar el clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las relaciones del desempeño laboral docente en la mejora del clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, con la finalidad de plantear políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar los factores internos en las relaciones del desempeño laboral docente que influyen en el mejoramiento de clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, a fin de proponer mecanismos de incentivos laborales que mejoren el comportamiento laboral y se internalice la unidad de institucionalidad – trabajadores.
- b. Conocer los factores externos en las relaciones laboral docente que influyen en el mejoramiento de clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, con la finalidad de generar en los trabajadores criterios de identificación institucional orientados a la competitividad laboral.

1.5. 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 social institucional, 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 institucional.

Se trata de estudiar a los trabajadores, su actitud frente al trabajo, saber sus requerimientos mas 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.

El trabajo por ello es importante, ya que pretende interiorizar en la problemática de los trabajadores, tratando de aprovechar las buenas relaciones laborales, el liderazgo, inducir los valores, trabajos en equipo, respeto entre los trabajadores y así llegar a implantar un excelente clima entre todos los miembros de dicha empresa.

También para poder fortalecer la comunicación estrecha entre los trabajadores y directivos que dé como resultado una comunicación permanente entre jefes de cada área y así lograr obtener un modelo de clima 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.

Éste hecho comprenderá analizar el comportamiento individual y familiar, la relación con los hijos y la calidad de vida de los trabajadores, que sin duda será una de las grandes limitaciones por considerarse muchas veces un aspecto muy privado en la vida de los trabajadores.

1.6. 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.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay comprendido dentro de la UGEL N° 09- H-H, correspondiente a la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, ubicado en la provincia del mismo nombre.

Esta Institución Educativa brinda los servicios a los niveles de primaria y secundaria, sin embargo para efectos del trabajo se debe precisar que se orientará sólo al nivel secundario y del turno de mañana, donde por las características del tema se presentan mejores condiciones de estudio y análisis.

Adicionalmente se tienen un campo multidisciplinario para el desarrollo de las actividades deportivas y esparcimiento de los jóvenes estudiantes, con una infraestructura adecuada que va de acorde con las necesidades.

Las relaciones del desempeño docente y clima social institucional 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:

- a. **Trinidad Laura: Dinámica de las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral**, Colombia, 2003; 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.

- b. **Ham: Relaciones exitosas**, Madrid, 2000; 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 comparten la responsabilidad de crear una relación exitosa.
- c. **Gómez, Carlos: Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que Evalúa Clima Organizacional**, Universidad Católica de Colombia, 2003, la investigación tuvo como objetivo general el diseño, construcción y validación de un instrumento para medir clima organizacional en empresas colombianas: IPAQ. Este instrumento fue construido a partir del modelo de clima organizacional desarrollado por Pritchard y Karasick, en los años setenta. El análisis de componentes principales deja ver la existencia de cinco factores adicionales que podrían explicar cómo se configura la naturaleza del clima. Entre las implicaciones más importantes del estudio, están las bondades de la prueba y la necesidad de extender este estudio utilizando técnicas de análisis factorial y validación con relación a un criterio empírico.

2.2. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS

A. RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES DEL DOCENTE

1. CONCEPTO

Es fomentar el diálogo, 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 institución.

Son conjuntos de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociales con el resto de las personas, y que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos. Consiste en la interacción recíproca entre dos

o más personas involucradas en los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse afectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno a uno.

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

a. Percepción

Proceso mediante el cual, las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo. La percepción aporta la materia prima necesaria para los procesos del pensar, sentir y actuar.

b. 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.

c. Intencionalidad y objetivos

Por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos. 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 fuente principal de la motivación en el trabajo ellos definen el camino, para orientar decisiones, para informar de nuestro progreso.

d. Acción

Es hacer en la percepción, de los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se expresa en objetivos.

3. 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.

RELACIONES

Es el contacto que llevan las personas al comunicarse sus pensamientos, enriqueciéndolos con los demás respetando los diferentes esquemas.

INTERPERSONAL

Es aprender a interrelacionarse con los demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminen cuando comienzan los de los demás.

4. CARACTERÍSTICAS

Las características de las relaciones interpersonales saludables son:

- ✓ Honestidad y sinceridad.
- ✓ Respeto y afirmación.
- ✓ Compasión.

5. OBJETIVOS:

- ✓ Definir el concepto de relaciones interpersonales.
- ✓ Identificar los cinco procesos fundamentales de las relaciones interpersonales.
- ✓ Identificar los procesos que impactan la relación saludable de las no saludables.
- ✓ Distinguir los comportamientos efectivos de los inefectivos en las relaciones interpersonales.

- ✓ Identificar las etapas de una relación insatisfecha, y lo que es una conducta desviada en las organizaciones y estrategias de manejo.
- ✓ Describir la importancia de la confianza en las relaciones interpersonales.
- ✓ Identificar estrategia para mejorar las relaciones interpersonales.
- ✓ Describir la conducta pro-social o de ayuda a otros.

6. FACTORES

- ✓ La duración de la relación depende de varios factores:
 - La cantidad de personas involucradas.
 - El propósito de relación.
 - El compromiso en la relación.
 - El valor de la relación para cada uno.
 - El nivel de madurez de los individuos.
 - Las necesidades cumplidas.

7. 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 situación.
- ✓ Compartir nuestras necesidades y decidir saber la de los demás.
- ✓ Suscribir los sentimientos, no culpar, discutir alternativas.
- ✓ Todos los puntos de vista cuentan.

8. COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Comportamiento Inefectivo	Comportamiento Efectivos
○ Juzgar	Descriptivo
○ Control	Orientado al Problema
○ Neutralidad	Empatía
○ Superioridad	Igualdad

- Certeza
- Provisión

9. EFICIENCIA Y DEFICIENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

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

- Satisfacción
- Autenticidad
- Empatía
- Compañerismo
- Efectividad

10. COMPRENDIENDO LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL DOCENTE

- ✓ Los problemas en las relaciones interpersonales ocurren como resultado del compromiso de los involucrados en sus propias perspectivas, ideas, opiniones y sentimientos que abusan o pasan por alto los de los otros.
- ✓ Las relaciones giran alrededor de las necesidades de las personas.
- ✓ Necesidades satisfechas que identifican las relaciones interpersonales.
- ✓ La meta de cualquier relación es, entonces, cumplir las necesidades existentes.
- ✓ Necesidades que no son cumplidas socavan y destruyen las relaciones.

a. 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 extraorganizacionales de estrés laboral relación trabajo – familia.

B. CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL

1. CONCEPTOS GENERALES

Es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones los cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano.

Los factores que conforman el clima social organizacional es la importancia de este enfoque en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externo y principalmente interno) sino depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores.

El clima organizacional se diferencia de la cultura, por lo que a modo de entender más la diferencia que existe entre los términos cultura y clima, se presentan una serie de definiciones que permitirán visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Dessler (1993) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores

organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

Un Clima social Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que la media forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.

Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

Como ya se citó con anterioridad, el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como:

- a. El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el stress que pueda sentir el empleado en la organización;
- b. Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles;
- c. La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo;
- d. Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo;
- e. La estructura con sus macro y micro dimensiones;
- f. Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de:

- ✓ alcance de los objetivos,
- ✓ satisfacción en la carrera,
- ✓ la calidad del trabajo,
- ✓ comportamiento dentro del grupo considerando el alcance de objetivos, la moral,
- ✓ resultados y cohesión;
- ✓ desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y absentismo. La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una vital importancia para la organización.

Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización.

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización.

De esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción de los trabajadores, que como bien quedó explícito en las definiciones condicionan el clima de trabajo de los empleados.

2. TEORÍA DEL CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL DE LIKERT

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet,1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma 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:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. **Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. **Variables finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

1.1. Sistema I. Autoritario explotador

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción

entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo:

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo:

Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización. Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la en la teoría anteriormente planteada, su autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima actual de una organización con el clima ideal.

3. DIMENSIONES DEL CLIMA SOCIAL 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).

Los diferentes investigadores que han abordado la medida del clima mediante cuestionarios, no se han puesto de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que deben ser evaluadas a fin de tener una estimación exacta del clima; plantean diferente número de dimensiones; existen desde dos hasta once. Por ejemplo, a continuación se citan algunos de los autores mencionados por Brunet (1992): Friedlander y Marquillies (1969), mencionan dimensiones como son el empeño, obstáculos o trabas, intimidad, espíritu de trabajo, actitud, acento puesto sobre la producción, confianza y consideración.

- Lawler et al (1974), tiene en cuenta la competencia, eficacia, responsabilidad, nivel práctico concreto, riesgo e impulsividad. Likert (1967), menciona los métodos de mando, naturaleza de las fuerzas de motivación, naturaleza de los procesos de comunicación, naturaleza de los procesos de influencia y de interacción, toma de

decisiones, fijación de los objetivos o de las directrices, procesos de control y objetivos de resultados y de perfeccionamiento.

A pesar de no existir un acuerdo respecto de las diferentes dimensiones del clima, la mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por ciertas dimensiones comunes entre las que se destacan:

- a. El nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema,
- b. El grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto,
- c. El tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados,
- d. La consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores (Rodríguez, 1999).

Estas dimensiones deben permitir trazar lo más puntualmente posible la imagen del clima social organizacional en una institución. Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar el clima es el cuestionario, éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar (Mok y McDonald, 1994). Además de las dimensiones del clima organizacional, es importante conocer los enfoques o modelos que se han propuesto del clima organizacional para determinar su naturaleza.

4. ENFOQUES DEL CLIMA SOCIAL 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. Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida. El enfoque integrador, que tiene en cuenta tanto lo objetivo como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción, etc.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito (Jonson, Dixon y Edens, 1992). De todos los enfoques 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 (Achury y Maldonado, 1984).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982, citado por Álvarez, 1992). Así mismo, lo más relevante de éste enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización. En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- a. Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización,
- b. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos sobre los cuales debe dirigir sus inversiones, y
- c. Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir (Brunet, 1992, Rodríguez, 1999).

5. 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 Kettering.

De dicho análisis se derivan las siguientes categorías analíticas del clima: relaciones sociales, relaciones de autoridad, tarea, claridad, retribución, retos, riesgos y participación. De ésta variedad de elementos, que pueden considerarse en los estudios del clima, las encuestas o instrumentos de diagnóstico específicos manejan unas u otras categorías y variables, dependiendo del interés particular, de la necesidad o de la hipótesis que se desean examinar (Haynez, Emmons y Ben, 1997).

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 respeta 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 esta 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 formula, 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 del desempeño docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. Los factores internos de las relaciones del desempeño docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay.
- b. Los factores externos de las relaciones del desempeño docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay

2.5. IDENTIFICACIÓN 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
- Entorno Social y Familiar

Del conjunto de variables a estudiar, el trabajo pretende demostrar que son las relaciones del desempeño docente la variable fundamental en la determinación del clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay.

Sobre el particular, los directivos de la institución han mostrado su preocupación de cautelar por lo menos las variables internas que corresponden a la institución con relación a los docentes y administrativos, con la finalidad de poder contribuir en mejorar el clima organizacional ya que es muy importante para el fortalecimiento institucional.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES
<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1</u>	
<u>Variable dependiente</u>	✓ Número de trabajadores satisfechos
Clima Social Organizacional	✓ Número de conflictos
<u>Variable Independiente</u>	
Factores Internos de las Relaciones del desempeño docente.	✓ 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 Social Organizacional	✓ Número de conflictos
<u>Variable Independiente</u>	
Factores Externos de las Relaciones laborales del docente	✓ Número de trabajadores frustrados
✓ Frustración	✓ Número de casos con ansiedad
✓ Ansiedad	✓ Número de casos de agresividad
✓ Enojo	✓ Número de despedidos
✓ Agresividad	✓ Número de renuncias
✓ Deserción o despido del empleado.	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de carácter descriptivo, pero la mejora del clima social organizacional obligó a implementar diversas acciones orientadas a mejorar las relaciones interpersonales laborales del docente, 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.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicará el diseño no experimental, longitudinal para analizar las relaciones laborales del desempeño de los trabajadores y su influencia en el clima social organizacional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay. 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.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población u objeto de la investigación estará constituida por 38 trabajadores, de los cuales se tiene 33 docentes y 5 administrativos del turno mañana, nivel secundario.

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.

3.4. MÉTODOS GENERAL Y ESPECÍFICO

El método de investigación que se utilizará es el analítico, para poder dar detalles de los elementos y factores de las relaciones laborales del desempeño docente y el clima social organizacional como también sobre las variables e indicadores de la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, encontrando causas y efectos.

3.5. 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 a 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 laborables del desempeño docente y clima social organizacional, los mismos que han servido para redactar el marco teórico de la tesis.
- b. La observación se hará para verificar si las relaciones laborales mejoran el clima social organizacional de una institución.
- c. La entrevista se realizará a los trabajadores con el propósito de recopilar información relacionada con las relaciones laborales y el clima social 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.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

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

El procesamiento de resultados se efectuara mediante:

- ✓ Distribución de frecuencia y su correspondiente grafico.
- ✓ 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 interpretara los hallazgos relacionados con el problema de investigación, hipótesis y/o preguntas, los antecedentes y teorías planteados en el marco teórico con el fin de evaluar si se confirma las teorías o no.

3.7. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

El estudio consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de la medición del clima social organizacional en función a las relaciones del desempeño docente , los mismos que identifican una serie de problemas de carácter social en la organización y grupos sociales; como: docentes y personal administrativo fundamentalmente, con la finalidad de identificar la necesidad de formular políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, orientados a mejorar el clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay.

La población estuvo conformada por 33 docentes activos y 05 administrativos que laboran de manera permanente, y no se incluyeron a docentes temporales que prestan servicio por horas o sólo son reemplazantes eventuales de los docentes de planta. Por el carácter cuasi experimental de la investigación, se trabajó con todas las personas aplicando el Muestreo Estratificado Simple, para distinguir tanto a docentes como administrativos. La recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario. El mismo tenía 52 items, estructurados con una escala tipo Lickert, con categorías de respuestas y con rangos debidamente ponderados, los mismos que fueron utilizados en los estudios de clima organizacional en otras Instituciones educativas como: EL Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, México, por la Subgerencia de Innovación y Calidad, que a juicio de sus expertos validan la encuesta. La confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

CAPITULO IV

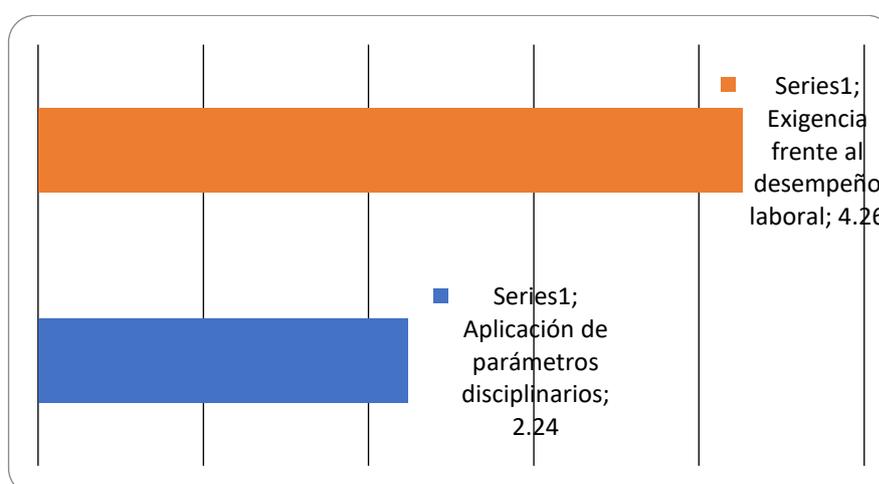
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

a. FACTORES POLÍTICOS

Los docentes y administrativos de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, 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 1: Resultados de Factores Políticos



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.

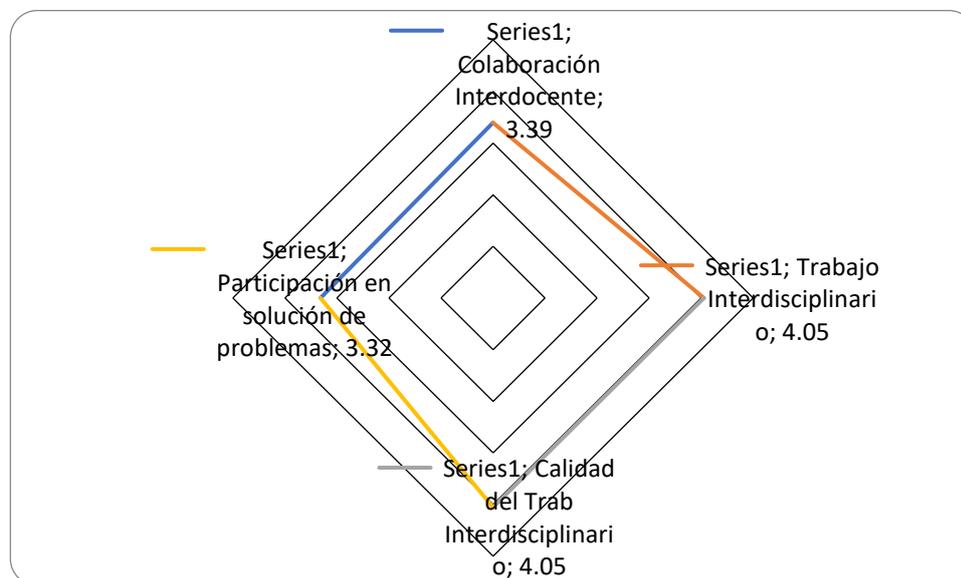
b. COOPERACIÓN

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 un 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 2.

Gráfico No 02: Cooperación inter docente



FUENTE: Encuesta de medición del clima social Organizacional

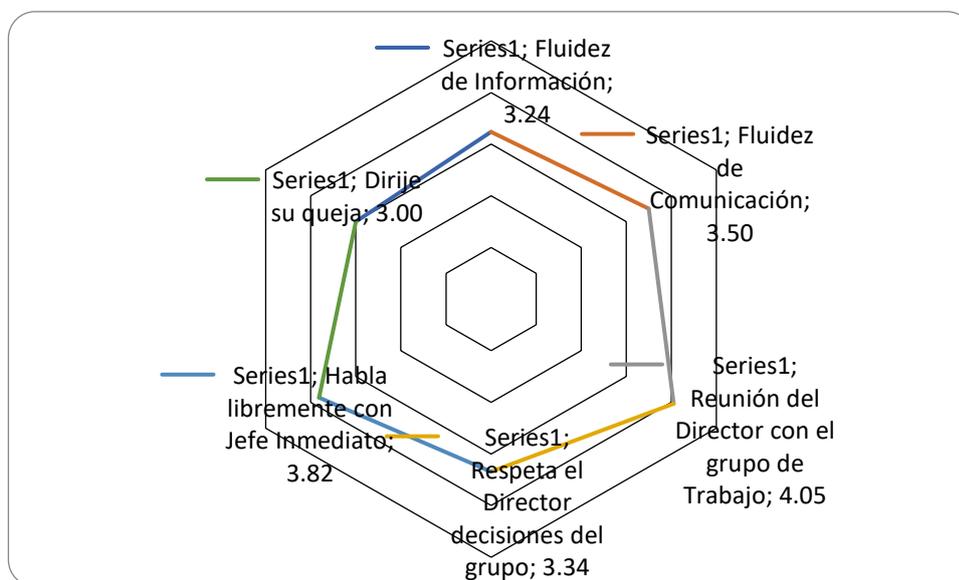
c. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

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 3 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 3.

Gráfico No 3: Comunicación e Información



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

El hecho que el director no respete las decisiones del grupo genera un climano tan grato para el desarrollo de la comunicación, de allí que los

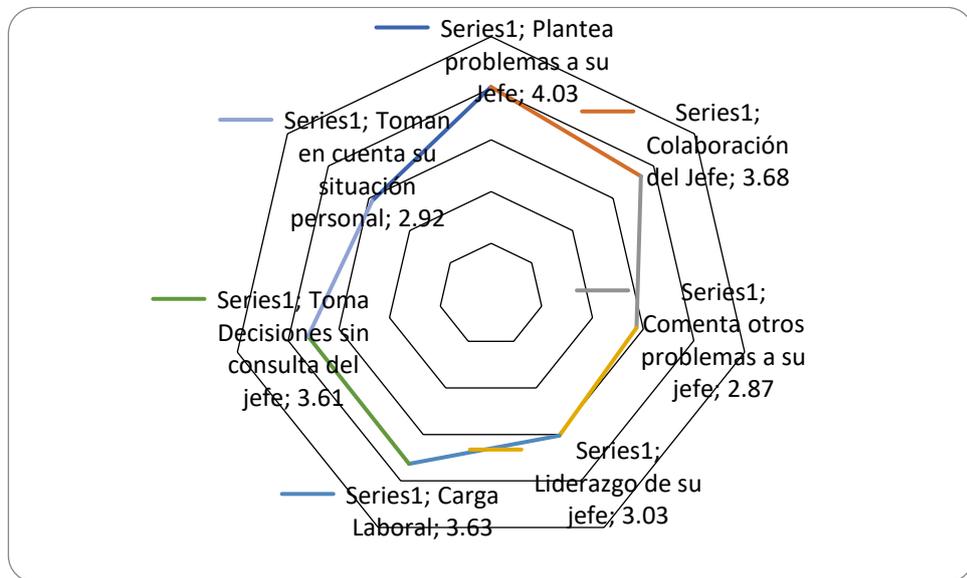
trabajadores sólo responden a las órdenes y no aportan a la organización con nuevas ideas de mejora continua.

d. 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 4.

Gráfico No 4: 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.

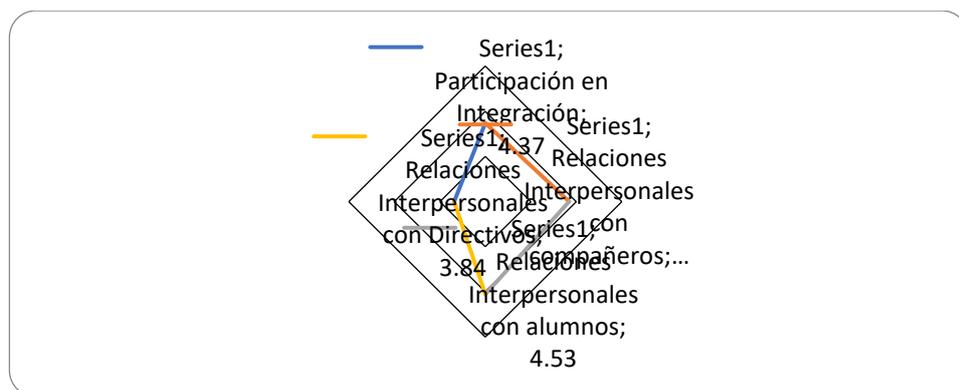
La carga laboral es un aspecto que se considera relativamente baja, lo que expresa que los trabajadores sienten no tan recargada su labor, ya que sólo cumplen lo que se les encomienda, pero no se involucran mas con la organización.

e. RELACIONES LABORALES 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 5.

Gráfico No 5: Relaciones Laborales Inter personales



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 deja 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.

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.

f. 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, vale decir, que cada uno de los trabajadores debería estar motivado per se.

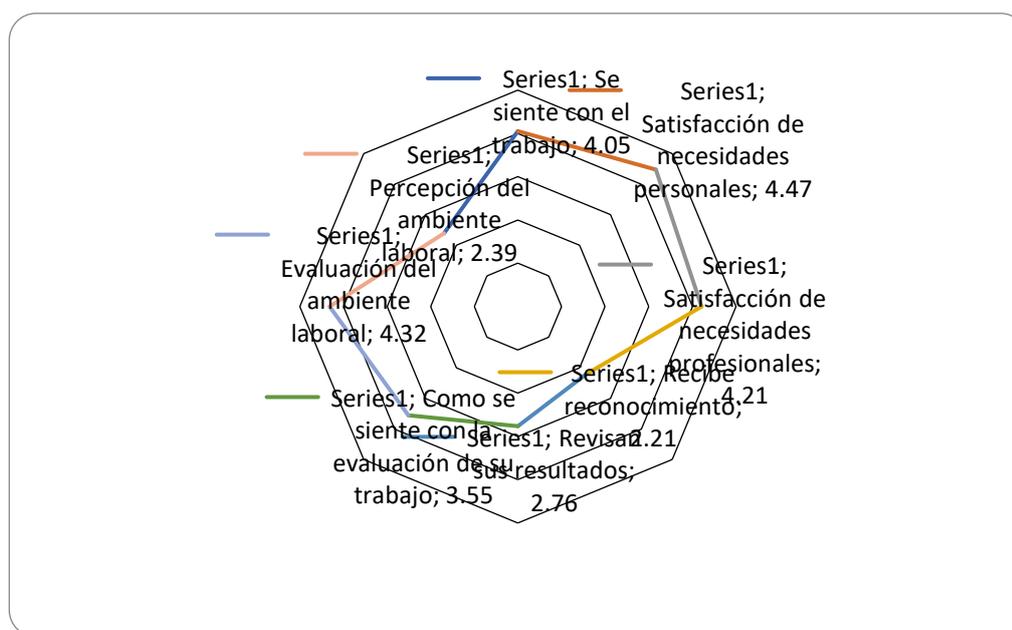
Entonces, como se supone tácitamente que deben estar motivados intrínsecamente la institución educativa sólo debería de aprovechar estas potencialidades innatas de los trabajadores, lo cual como es sabido no es correcto, ya que si bien es factible motivarlos, no se puede asumir el criterio de que al 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 6.

Gráfico 6: Motivación del Personal de la Institución Educativa “Domingo Mandamio Sipan”



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

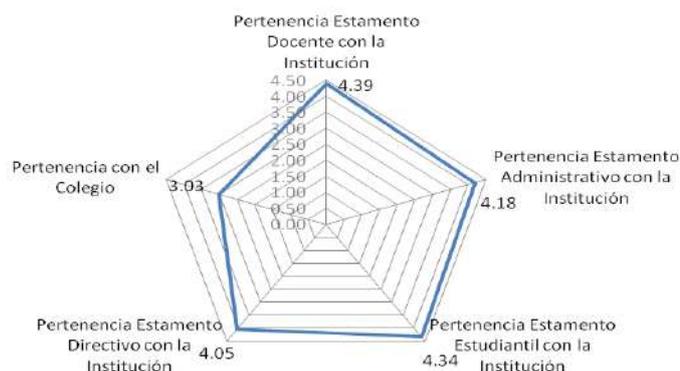
percepción del ambiente de trabajo (2.39) y que no se sienten reconocidos por sus resultados y por ende no reciben reconocimientos.

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 éste 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.

g. 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 7.

Gráfico 7: Sentido de Pertenencia del Personal de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan”



FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

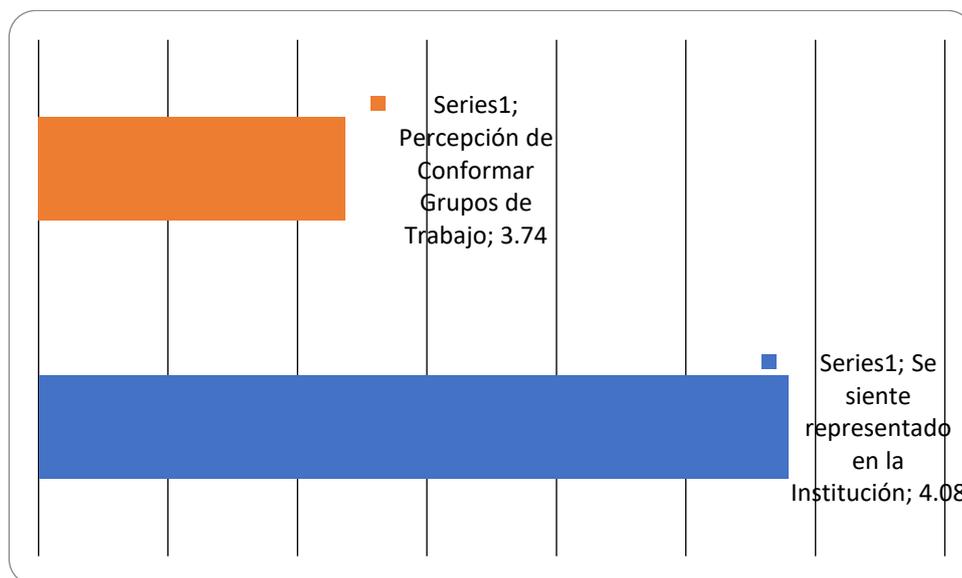
El gráfico es evidente al mostrar la percepción de los trabajadores respecto a la pertenencia con el colegio, que es el más bajo de la medición de éste aspecto, por lo que evidencia la necesidad de trabajar en talleres que permitan interiorizar en los trabajadores que la institución educativa se debe

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.

h. PARTICIPACIÓN

La percepción de los trabajadores de conformar grupos de trabajo es baja respecto al grado de representación en la institución, (Ver gráfico 8) 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 8: Sentido de Participación del Personal de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan”



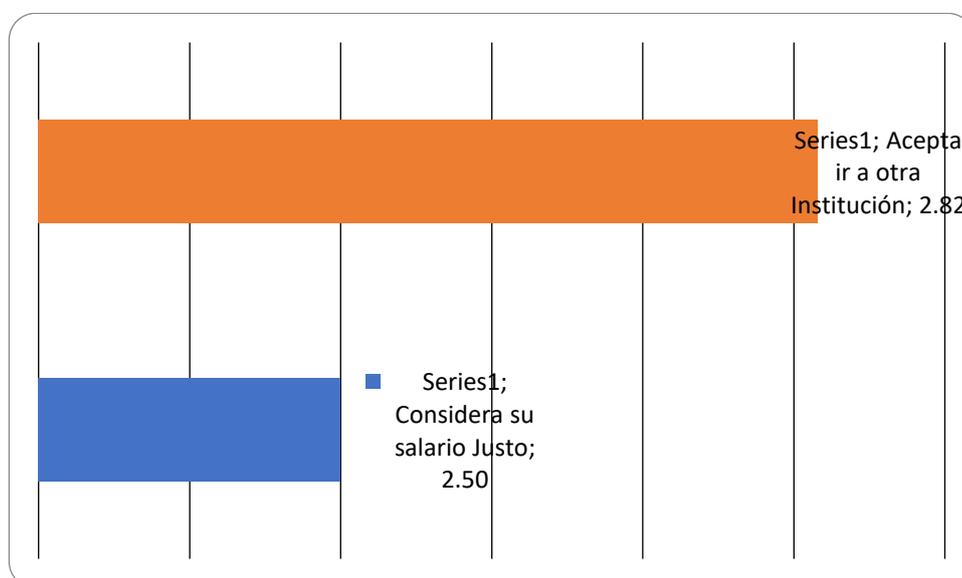
FUENTE: Encuesta de medición del clima Organizacional

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.

i. 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 . Ver gráfico 9.

Gráfico 9: Percepción de la Retribución del Personal de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan”



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 ésta retribución sea algo superior al del mercado, para de ésta manera garantizar la estabilidad de los docentes y poder exigir algo más de dedicación y esmero a las tareas que se les encomiende.

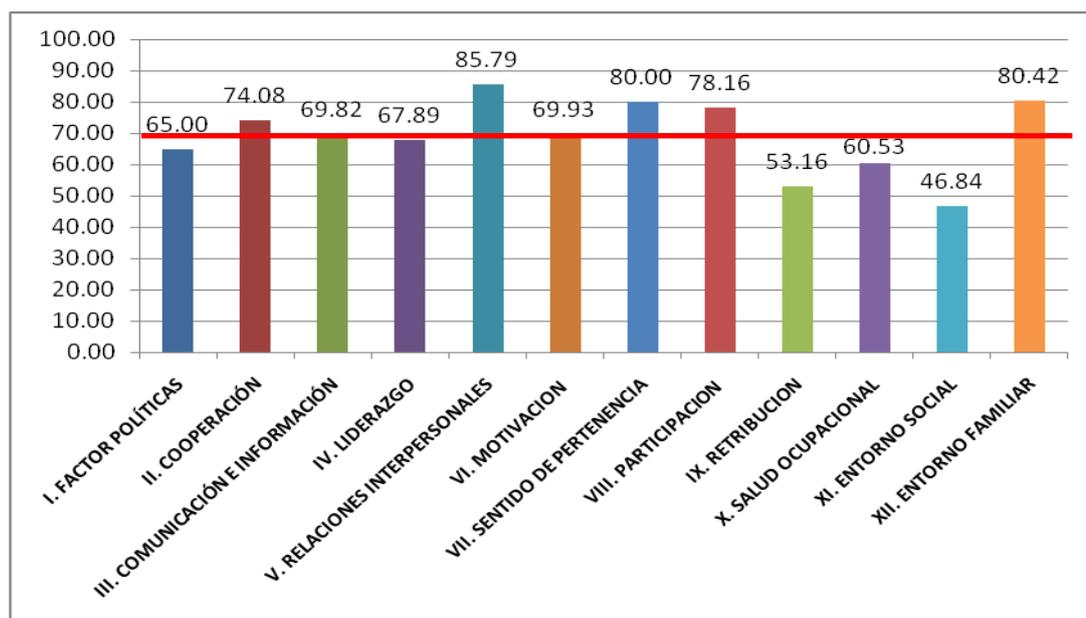
En la medida que la retribución económica sea mayor o se implemente otras compensaciones, se podrá tener cierto respaldo a contar con docentes idóneos para la institución educativa.

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.

4.2. RESULTADO FINAL DEL CLIMA LABORAL

Finalmente, como resultado de la medición particular de los diferentes aspectos, se obtiene que el clima social organizacional a nivel general alcanza el 69.3%, lo cual se considera muy aceptable, teniendo en cuenta las difíciles situaciones que viven las organizaciones. Ver gráfico 9.

Gráfico : Percepción del Clima Laboral en la Institución Educativa N°
“Domingo Mandamiento Sipan”



FUENTE: Encuesta de medición del clima social Organizacional

Si se toma en cuenta los diferentes aspectos para la obtención de éste 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 éste 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 éstas 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.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

El trabajo consiste en demostrar que las relaciones del desempeño docente son los que inciden de manera directa en el mejoramiento del clima social organizacional de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay, 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 social 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:

H₀: Las relaciones del desempeño docente no influyen en la medición del clima social organizacional

H₁: Las relaciones laborales si influyen en la medición del clima social 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 típ.	Error típ. de la media
Relaciones laborales	38	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 del desempeño docente como participación en la medición del clima social 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 del desempeño docente no influyen, entonces su participación dentro del clima social 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:

Prueba para una muestra

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Relaciones 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 del desempeño docente si influyen de manera directa en el clima social 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 del desempeño docente en el clima social 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 social 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.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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 del desempeño docente y otras variables que lo conforman.

Se puede afirmar que el Clima social Institucional 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 social institucional, 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 social institucional 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 social 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 social institucional.

4.5. FORMULACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES DE MEJORA DEL CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL

Después del desarrollo del trabajo de investigación, se deduce la necesidad de formular políticas laborales que serán necesarias implementar para mejorar el clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipan” de Hualmay.

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 toso ahora que hay un marco muy competitivo en todos los sectores económicos.

Por ello se planteará un conjunto de criterios partiendo desde el mismo concepto de organización, orientado a que en el futuro se pueda disponer de una organización con mejor clima social institucional y verdaderamente fortalecida.

a. **De la Organización**

La organización debe ser entendida como:

“Una unidad social constituida en forma deliberada con fines y objetivos predeterminados, que se rige por un marco normativo y se estructura con un centro de autoridad y decisión que regula y controla su operación para el cumplimiento de sus objetivos; donde destacan procesos y personas”

En este sentido, hay cinco hechos comunes que definen a una organización:

1. Una organización siempre incluye personas.
2. Estas personas están involucradas unas con otras de alguna manera, es decir, interactúan.
3. Estas interacciones siempre pueden ser ordenadas o descritas por medio de cierta clase de estructura y procesos.
4. Toda persona en la organización tiene objetivos personales, algunos de los cuales son las razones de sus acciones y espera que su participación en la organización le ayude a alcanzar sus objetivos.
5. Estas interacciones también pueden ayudar a alcanzar objetivos mancomunados compatibles, quizá distintos, pero relacionados con sus objetivos personales.

b. **Elementos y Características de la Organización Exitosa**

Los elementos a considerar para que la organización garantice el éxito son:

1. **Personal**

Referido a la calidad docente que debe tener para garantizar un servicio de calidad, para ello la institución deberá de seleccionar y

calificar de manera permanente, en aspectos pedagógicos buscando resultados de aprendizaje más competitivos.

2. Sistemas y subsistemas

Se requiere implementar procesos de innovación tecnológica que modernice las tareas administrativas dentro de la organización, generando sistemas tanto educativos y de aprendizaje que son tan necesarios en el centro educativo.

3. Tecnología

Es necesario adquirir computadoras de acuerdo a las actuales innovaciones tecnológicas, pero además será necesario adaptar la enseñanza aprendizaje a nuevos laboratorios, aplicativos y centros de conocimientos basados en la experiencia y desarrollo de la creatividad de los docentes y estudiantes.

4. Recursos Económicos

Si bien los pagos pueden no justificar la necesidad de inversión en el centro educativo, será necesario sin duda primero demostrar una nueva imagen, basado en el liderazgo cognitivo y después será posible mantener un nivel de pensión acorde a la naturaleza de la región y la capacidad adquisitiva de la población.

5. Infraestructura

Es fundamental efectuar arreglos a la infraestructura educativa que transmita en los padres de familia la confianza del lugar donde estudiarán sus hijos, en ambientes amplios y con seguridad para su desarrollo académico.

c. Factores de Buenas Prácticas en una Organización Social Exitosa

Los siguientes factores son recomendaciones o sugerencias que ayudan a generar buenas prácticas en la realización del trabajo cotidiano dentro del centro educativo; así como encauzar estos factores de una manera eficiente, para generar un buen clima organizacional, y así aumentar la productividad en el trabajo. Los factores son:

1. AUTORIDAD

La autoridad se relaciona directamente con la posición del titular dentro de la institución educativa y no tiene nada que ver con la persona en forma individual, para lo cual se sugiere lo siguiente:

- ✓ Los servidores públicos deberán ser capaces de entender su ubicación dentro de la estructura Institucional, estableciendo canales de comunicación adecuados.
- ✓ El servidor debe tener muy claramente definido lo que se le pide, no ser inconsistente con su responsabilidad y grado de contribución, con los propósitos generales del centro educativo.
- ✓ El servidor debe entender que lo que se le pide es compatible con sus principios éticos y morales, lo que deberá estar considerado en el código de actuación de la organización.

2. DELEGACIÓN

La delegación, es asignar autoridad a una persona para llevar a cabo actividades específicas. Si no existiese la delegación, una sola persona tendría que hacer todo.

3. COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación mantiene comprometido al personal que labora dentro de la Institución; por lo tanto, siempre se deben buscar los medios más adecuados para su difusión de acuerdo al tipo de información que se maneje y también de acuerdo al personal al que va dirigido.

4. TOMA DE DECISIONES

Las principales ideas de cambio o innovación provienen generalmente de quién desempeña cotidianamente la función.

La toma de decisiones es un proceso en el que uno escoge entre dos o más alternativas. Todos y cada uno de nosotros nos pasamos todos los días de nuestra vida tomando decisiones. Algunas de estas

decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida, mientras otras son decisivas en ella.

La toma de decisiones en una Institución se aplica a todo un grupo de personas que estén apoyando el mismo proyecto. Se debe empezar por hacer una selección de decisiones, y esta selección es una de las tareas de gran trascendencia en el trabajo del mando.

5. PREVENCIÓN DE PROBLEMAS

Basados en las experiencias que caracterizan a las buenas prácticas, algunas dependencias han experimentado con magníficos resultados que para establecer buenas relaciones entre ellos y los subalternos, y en general para mantener un buen clima de relaciones laborales, recomiendan aplicar, las siguientes reglas de oro para dirigir al personal:

- a. Mantener a cada uno perfectamente informado de cómo PROGRESA en su trabajo. Para esta situación se recomienda el uso de tableros de metas y resultados.
- b. Reconocer los MÉRITOS a quién los tenga. Debemos divulgar las aportaciones y los resultados obtenidos.
- c. Avisar con anticipación a su personal los CAMBIOS que le afecten, directa o indirectamente
- d. Utilizar del mejor modo la APTITUD Y HABILIDAD de cada uno.

d. Sobre el Trato al Personal

Las reglas prácticas para dirigir al personal, son la base para mantener buenas relaciones y prácticas en el trabajo. Su uso permanente crea un sentimiento de lealtad, cooperación y respeto de parte de sus subordinados. Estas reglas evitarán muchas dificultades., dado que todas las personas son diferentes y veremos que es lo que las hace distintas.

Sabemos muy bien que el trabajo es un factor determinante en la vida de una persona, y este es un factor que hace diferencias entre unas personas y otras; otros factores que influyen son: edad, salud, familia, educación, valores, creencias, etc.

Estos puntos hacen a las personas diferentes y por lo tanto con necesidades distintas unas de otras.

Teóricamente se pretende que la persona cuando está en su actividad laboral deje parte de su ser en casa. No es posible y tampoco sería mentalmente sano para el individuo. El es un todo y ese todo le acompaña a donde vaya.

e. **Establecimiento de Metas**

Deben de establecerse metas apropiadas, estas deben estar a medida de las personas y no deben ser metas demasiado bajas o demasiado altas. Si se establece demasiado bajas, se logrará los objetivos primarios pero bajará la productividad. Si son demasiado altas se harán irrealizables desde un principio y no serán motivo de reto.

El objetivo es fijar metas suficientemente altas para que la gente se esfuerce en alcanzarlas y suficientemente factibles de alcanzar para que sean realizables.

Hay que tener claros los elementos que definen una meta dentro de la oficina, por mencionar algunos serian los siguientes:

- ✓ Objetivos.
- ✓ Cantidad de trabajo a realizar.
- ✓ Calidad del trabajo realizado.
- ✓ Costo de realización del trabajo o insumos utilizados.
- ✓ Tiempo estimado de realización.

La finalidad es aumentar la cantidad y calidad del trabajo, y reducir en lo posible los costos y tiempo de realización.

Estas metas se pueden definir en tres planos: A nivel Institución, a nivel departamento y a nivel del cargo.

Para establecer una meta se debe identificar objetivos comunes, y así definir las áreas de responsabilidad en términos de los resultados esperados, utilizando estos objetivos como guías de operación, (Administración por Objetivos).

CONCLUSIONES

- a. La medición del clima social institucional en la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay 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 “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay 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 docentes y no docentes de la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay perciben que existe una mayor exigencia al desempeño laboral docente, 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 social 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 “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay.
- f. Es evidente la carencia de liderazgo en la Institución Educativa “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay, 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 social organizacional es sin duda las relaciones laborales, que alcanza al 90.6% de ésta 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 social organizacional.
- i. El carácter estatal de la institución 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 social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipán” de Hualmay.
- j. A pesar de las diferentes dificultades, se tiene un promedio de 69.3% de trabajadores que consideran que el clima social es bueno, siendo las relaciones del desempeño docente la variable más importante y tanto la motivación como el entorno social las variables que requieren ser reforzadas para mejorar el clima social institucional.

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 social institucional 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 laborales debe ser promovida tanto académica como socialmente, ya que es el principal factor que promueve el clima social institucional favorable, sin embargo ésta 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 social organizacional, sin embargo, es pertinente recomendar mediciones de clima mensualmente, los mismos que deben ser publicados para interiorizar en los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ BELLEKOPF Gregorio: Las relaciones interpersonales, California 2 003
- ✓ CABRERA Gilmer: Clima Organizacional para Empresas Chile ,ISSN: 1516 – 4888, volumen Nro. 2 (Nov. 1 999).
- ✓ COLTON Meter: Desarrollando un clima organizacional – Australia, Marzo de 2 004
- ✓ GÓMEZ RADA, CARLOS ALBERTO: diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional, universidad católica de Colombia, 2003
- ✓ GONZÁLES Alexis: Dimensión del clima organizacional.
- ✓ GONZÁLES Alexis: Dimensión del clima organizacional.
- ✓ LÓPEZ Maria: Calidad motivacional de un indicador para las relaciones interpersonales.
- ✓ MARQUEZ Miriam: Relaciones interpersonales y Ejercicio profesional 2004, Chile.
- ✓ MAURICIO Rodrigo: Clima organizacional.
- ✓ NIEVES Freddy: Clima Organizacional, – Venezuela Competitiva.
- ✓ Texto de la comunicación: Relaciones Interpersonales.
- ✓ TORRE Blanca: Como mejorar las relaciones interpersonales, UPN 094.
- ✓ TRINIDAD Juana: Cátedra de orientación de relaciones interpersonales.
- ✓ VALENZUELA, Franck: Las Relaciones interpersonales en el trabajo, boletines (octubre 2006)
- ✓ VILLALOBOS Gloria: Clima organizacional y las condiciones de trabajo, Implicaciones para generar personas y trabajo saludable, Colombia.

ANEXOS

ANEXO No 1

ENCUESTA DE CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL DOCENTE

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 éste 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

8. ¿Fluye oportuna y directamente la comunicación 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

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

- Siempre
- Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

Algunas veces

Nunca

No responde

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

Director

Superior inmediato del jefe

Propietarios

Sindicato

Compañero de otra área

A nadie

Compañero de la misma área

Jefe inmediato

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

IV. LIDERAZGO

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

Siempre

Con mucha frecuencia

Algunas veces

Nunca

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

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 distrib.

Muy pocas veces está bien dis

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	<input type="checkbox"/>
Con mucha frecuencia	<input type="checkbox"/>
Algunas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>
No responde	<input type="checkbox"/>

V. RELACIONES SOCIALES

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

Siempre	<input type="checkbox"/>
Con mucha frecuencia	<input type="checkbox"/>
Algunas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Regulares	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Malas	<input type="checkbox"/>

22. Cómo son sus relaciones interpersonales con los alumnos?

Buenas	<input type="checkbox"/>
Regulares	<input type="checkbox"/>
Malas	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	Entre todos	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Entre la mayoría	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sólo entre algunos	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	No responde	<input type="checkbox"/>

VI. MOTIVACION

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

Satisfecho	<input type="checkbox"/>
Conforme	<input type="checkbox"/>
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>
No responde	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	No responde	<input type="checkbox"/>

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

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Con mucha frecuencia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

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

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
No responde	<input type="checkbox"/>

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

<input type="checkbox"/>	A gusto	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	A disgusto	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	No responde	<input type="checkbox"/>

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

Bueno
Regular
Deficiente

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

Bueno
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
Apático
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
No responde

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

Alta
Regular
Baja

ANEXO No 2

FIABILIDAD Y VALIDEZ DEL CUESTIONARIO.

La fiabilidad de una medida se refiere al grado en que ésta se halla libre de errores aleatorios y, por tanto, proporciona resultados consistentes. Sin embargo, las medidas relativas al comportamiento raramente son totalmente fiables, por lo que su nivel de fiabilidad debe ser estimado con rigurosidad si la investigación pretende ser verdaderamente científica (Sánchez y Sarabia, 1999:363).

El método utilizado para medir la fiabilidad cuando ésta se entiende como consistencia interna es el coeficiente α de Cronbach (1951). El coeficiente α de Cronbach analiza la homogeneidad de las cuestiones planteadas de forma simultánea y tiene la ventaja de que para su cálculo sólo es necesario realizar una medición con un grupo de personas. Mide la fiabilidad de una suma simple de medias (ítems) paralelas o tau-equivalentes.

El coeficiente α de Cronbach se define como:

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^N \sigma_i^2}{\sum_{i=1}^N \sigma_i^2 + \sum_{i>j}^N \sum^N \sigma_{ij}} \right)$$

Siendo N el número de ítems de la escala o cuestiones planteadas, σ^2 es la varianza del ítem-cuestión i y σ_{ij}^2 es la covarianza de los ítems de toda la escala.

La fiabilidad de una escala aumenta conforme aumentan el número de ítems que la componen, a menos que todas las varianzas de los ítems añadidos con los originales sean prácticamente nulas, mientras que la varianza de los ítems añadidos no lo sea.

Si en lugar de utilizar varianzas y covarianzas se utilizan correlaciones, el coeficiente α de Cronbach se puede obtener utilizando la siguiente expresión:

$$\alpha = \left(\frac{N \cdot \bar{r}}{1 + \bar{r} \cdot (N-1)} \right)$$

donde r es la media de la correlación entre ítems. Como el coeficiente de correlación puede admitir valores negativos cuando los ítems no están positivamente

correlacionados, el supuesto de aditividad de la escala se viola. Si se obtiene un valor negativo, sólo se considerará su valor nulo.

El coeficiente α de Cronbach varía entre 0 y 1. Así, conforme mayor es la consistencia interna mayor es el valor del coeficiente. Se pueden ofrecer dos grandes interpretaciones del valor de alfa:

- a. Es la correlación existente entre la escala y todas las posibles escalas que, midiendo el mismo concepto, tengan igual número de ítems;
- b. Es la correlación entre la puntuación que una persona (o personas) obtiene en una escala (valor observado) y la puntuación que debería tener considerando todos los ítems del universo que definen el concepto.

El nivel considerado como umbral o mínimo depende del tipo de medida que se pretenda evaluar. Las recomendaciones de Nunally y Bernstein (1994) y el meta análisis realizado por Peterson (1994) consideran 0.7 como el nivel mínimo para investigación preliminar y 0.8 para investigación básica.

Cruz (2002) propone introducir inicialmente un número considerablemente elevado de ítems para obtener la máxima información sobre la variable a medir. Una vez obtenidos los resultados de una prueba piloto, propone analizar los coeficientes de fiabilidad α de Cronbach de la escala y el mismo coeficiente α de Cronbach si se elimina alguno de los ítems, procediendo a eliminar aquellos ítems que permitan obtener un alfa superior.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL-</p> <p>¿ De qué manera influyen las relaciones del desempeño laboral docente en el clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipán” Hualmay – 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1.- De qué manera influye los factores internos de las relaciones del desempeño laboral docente en el clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipán”?</p> <p>2.- ¿De qué manera influye los factores externos de las relaciones del desempeño laboral docente en mejorar el clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipán”?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de las relaciones del desempeño laboral docente en la mejora del clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipán”, con la finalidad de plantear políticas laborales orientadas a consolidar la unidad laboral.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1.- Identificar los factores internos en las relaciones del desempeño laboral docente que influyen en el mejoramiento de clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipán”, a fin de proponer mecanismos de incentivos laborales que mejoren el comportamiento laboral.</p> <p>2.- Conocer los factores externos en las relaciones del desempeño laboral docente que influyen en el mejoramiento de clima social institucional de la I.E “Domingo Mandamiento Sipán”, con la finalidad de generar en los trabajadores criterios de identificación institucional orientados a la competitividad laboral</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL :</p> <p>Las relaciones del desempeño laboral docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipán” – Hualmay - 2015</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1.- Los factores internos de las relaciones del desempeño laboral docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipán” - Hualmay</p> <p>2.- Los factores externos de las relaciones del desempeño laboral docente influyen de manera directa en el mejoramiento del clima social institucional en la I.E “Domingo Mandamiento Sipán” - Hualmay</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE :</p> <p>Clima Social.</p>	<p>DISEÑO : No Experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN . Descriptivo</p>	<p>La población u objeto de la investigación estará constituida por 38 trabajadores, de los cuales se tiene 33 docentes y 5 administrativos.</p> <p>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.</p>	<p>TÉCNICAS: 1.- Investigación bibliográfica 2.-Observación 3- La Entrevista</p> <p>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.</p>

JURADOS EVALUADORES DE TESIS

Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN

PRESIDENTE

Dra. BERNARDITA RUTH PADILLA DELGADILLO

SECRETARIO

Mg. HUMBERTO GUILLERMO VILLARREAL RODRIGUEZ

VOCAL

Mg. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

ASESOR