

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico
Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo
Quiñones Gonzales – Tumbes 2019

TESIS

Para optar la licenciatura en psicología

Autora:

Anlly Tatiana Torres Rueda

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico
Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo
Quiñones Gonzales – Tumbes 2019

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos (presidenta)

Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi (secretario)

Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares (vocal)

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico
Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo
Quiñones Gonzales – Tumbes 2019

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma.

Br. Anlly Tatiana Torres Rueda (Autora) 

Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada (Asesora)..... 

TUMBES, 2020

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico esta tesis a mis padres, Juan Francisco Torres Saavedra y Ruth del Pilar Rueda Infante, porque siempre me han tenido presente en sus oraciones, me han brindado sabios consejos que me han orientado a lo correcto y me han demostrado incondicionalmente su amor.

A mis hermanas Ahsly Sarai y Lisbany Alexandra porque ellas han alegrado mis días. Ustedes me han enseñado a ser optimista y perseverante.

Los amo.

Anlly Tatiana Torres Rueda.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por convertir mis días en oportunidades y por demostrarme su amor eterno e infinita misericordia.

A mis padres, hermanas y abuelos por todo el amor que me han brindado, gracias a ustedes por tanto esfuerzo y sacrificio.

A mi asesora Mg. Wendy Cedillo Lozada, por su valiosa orientación, desempeño y esfuerzo en el desarrollo profesional de sus estudiantes.

Al director y a los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales, quienes me han brindado su apoyo y tiempo para realizar esta investigación con la que aspiro obtener mi título profesional.

Anlly Tatiana Torres Rueda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



ACTA DE EVALUACION DE JURADO DE TESIS

Siendo las 18 horas del día 10 de agosto del 2020, y haciendo uso de la tecnología internet, el jurado evaluador se reunió para evaluar la sustentación de tesis Titulado "Clima Laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Publico Capitán de la Fuerza Aérea del Perú Jose Abelardo Quiñones Gonzales –Tumbes 2019" presentado por la Tesista Bachiller Anlly Tatiana Torres Rueda de la Escuela de Psicología, de la Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales.

El jurado evaluador conformado según la resolución 040-2019 UNTUMBES/FACSO-D, está constituido por:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos : Presidenta

Dr. Abraham Eudes Perez Urruchi : Secretario

Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares : Vocal

Después de la sustentación por el bachiller, el jurado dictaminó por unanimidad su aprobación con calificativo bueno (15).

Dra.
Presidenta del jurado

Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi
Secretario

Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares
Vocal

CC
Vicerectorado de investigación
Vicerectorado académico
Unidad de Investigación FACSO
Interesada
Arch.

ÍNDICE

	Pag
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	7
Abstract	8
I.INTRODUCCIÓN.....	9
II. ESTADO DEL ARTE	13
2.1. Antecedentes:	13
2.2. Sustento teórico:	16
III.MATERIALES Y MÉTODOS.....	25
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1. Resultados	32
4.2. Discusión de los resultados:	38
V. CONCLUSIONES	41
VI.RECOMENDACIONES.....	42
VII.REFERENCIAS BIOBLOGRAFICAS.....	43
VIII.ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Distribución de la población.....	26
Tabla 2	
Distribución de la muestra.	26
Tabla 3	
Categoría diagnóstica de la escala de Clima laboral (CL-SPC).....	28
Tabla 4	
Nivel de clima laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.....	32
Tabla 5	
Nivel de la dimensión autorrealización de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.	33
Tabla 6	
Nivel de la dimensión involucramiento laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.....	34
Tabla 7	
Nivel de la dimensión supervisión de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.	35
Tabla 8	
Niveles de la dimensión comunicación de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.	36
Tabla 9	
Niveles de la dimensión condiciones laborales de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1 Matriz de consistencia.....	47
Anexo N°2: Matriz de operacionalización de variable:.....	49
Anexo N°3: Consentimiento informado:	50
Anexo N°4: Instrumento	51
Anexo N°5: Ficha técnica:	53
Anexo N°6: Resolución de designación de jurado - Anteproyecto de tesis ..	56
Anexo N°7: Resolución de aprobación del proyecto de tesis	58
Anexo N°8: Resolución de aprobación de cambio de título	60
Anexo N°9: Programa de Mejora.....	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se elaboró con el objetivo de identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019, mediante un tipo de investigación cuantitativa con diseño descriptivo. Considerando los criterios de inclusión y exclusión planteados en la presente investigación, la muestra poblacional estuvo constituida por 57 trabajadores de ambos sexos. Para la recolección de datos, se utilizó como instrumento la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo. Al procesar los datos se analizaron las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales a través del programa SPSS versión 25. En los resultados se evidencia que el 31,6% de la población percibe el clima laboral tanto en el nivel medio como desfavorable. En cuanto a las dimensiones, el 33,3% percibe la autorrealización de manera desfavorable, 36,8% percibe el involucramiento laboral de manera favorable y las dimensiones, supervisión con un 38,6%, la dimensión de comunicación con un 36,8% y la dimensión de condiciones laborales con un 42,1% fueron percibidas en nivel medio. Siendo necesario un plan de mejora, el cual se propone con esta investigación, cuya denominación es Programa “Un ambiente de trabajo saludable” para que sea utilizado en beneficio de los trabajadores de dicho instituto.

Palabras clave: clima laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The present research work was carried out to identify the level of work climate of the workers of the Institute of Public Technological Superior Captain of the Air Force of Peru José Abelardo Quiñones Gonzales - Tumbes 2019, through a type of quantitative research with descriptive design. Considering the inclusion and exclusion criteria outlined in this investigation, the population sample consisted of 57 workers of both sexes. For data collection, the Sonia Palma Carrillo Labor Climate Scale was used as an instrument. When processing the data, the dimensions of self-realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions were analyzed through the SPSS version 25 program. The results show that 31.6% of the population perceives the working climate both at the level medium as unfavorable. Regarding the dimensions, 33.3% perceive self-realization unfavorably, 36.8% perceive labor involvement favorably and the dimensions, supervision with 38.6%, the communication dimension with 36.8 % and the dimension of working conditions with 42.1% were perceived at medium level. Being necessary an improvement plan, which is proposed with this research, whose name is Program "A healthy work environment" to be used for the benefit of the workers of said institute.

Keywords: work environment, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad clima laboral está conceptualizado como las percepciones que tienen las personas de su lugar de trabajo, donde se pretende evaluar distintas condiciones que intervienen en el comportamiento de los trabajadores. Por lo que, Rubio (2006) afirma que el clima laboral es el ambiente en el que se gestiona diariamente el trabajo.

Las peculiaridades principales del clima laboral son ciertos cambios que se presentan en cuanto a conductas, actitudes y expectativas de las personas ligadas al ambiente de trabajo e influenciadas por aspectos psicológicos o por factores internos o externos dependiendo del contexto de donde se labora.

Es por ello que, al analizar la variable de clima laboral, es necesario mencionar que el ambiente de trabajo es un pilar trascendental donde las personas pueden establecer relaciones sociales, generar óptimas condiciones laborales y a su vez lograr objetivos de índole personal.

De acuerdo a las exigencias del mundo laboral, muchas organizaciones suelen presentar cambios ya que no dan suficiente importancia al ambiente de trabajo y es ahí donde surgen obstáculos que dificultan el desenvolvimiento de las personas y el manejo adecuado de los recursos, involucrándose en distanciamientos, malestares y situaciones de conflicto con los jefes y compañeros de trabajo. (Edel, García y Casiano, 2007)

Por esta razón, si el grado de un mal clima laboral aumenta se debe a la existencia de causas ligadas a comportamientos de las personas, en su manera de trabajar y de relacionarse, vinculadas a la falta de comunicación, condiciones laborales, supervisiones, autorrealización e involucramiento laboral; dimensiones que establece (Palma, 2004)

El Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, brinda enseñanza a nivel superior y se encuentra ubicado en la ciudad de Tumbes, cuenta con un conjunto de personal jerárquico, administrativo, plana docente y alumnado.

Los trabajadores del instituto son los encargados de que la institución funcione como tal, sin embargo, de acuerdo a la percepción de estos trabajadores, presentan actitudes negativas, dificultades para poder desarrollarse y de atender al público, demostraron estar cansados, con problemas de índole profesional y personal, así también desmotivados por falta de incentivos, remuneraciones y capacitaciones; todo ello incrementado por los requerimientos del ambiente de trabajo.

Cabe destacar que existe la preocupación de mejorar ciertos aspectos, pero que en su mayoría el personal no está dispuesto a arriesgarse del todo para mejorarlo.

Por lo que conlleva a plantearme la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019?

Como objetivo general se buscó determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

Los objetivos específicos fueron:

Identificar el nivel de autorrealización de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

Ubicar el nivel de involucramiento laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

Establecer el nivel de supervisión de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

Indicar el nivel de comunicación de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

Identificar el nivel de condiciones laborales de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, Tumbes 2019.

La presente investigación científica justifica su importancia:

Desde el enfoque científico, constituye un aporte muy valioso compuesto por un conjunto de conocimientos existentes que brindan utilidad y respaldo a las teorías propuestas del clima laboral, dando a conocer resultados que ayudaran a determinar las carencias esenciales y sugerir cambios a posterior, de igual forma impulsara a los trabajadores a dar más importancia a la calidad y servicio del lugar donde laboran.

Desde el enfoque metodológico, las técnicas y procedimientos utilizados brindan alcances válidos y confiables que sirven como medio de consulta para futuros investigadores en el área de psicología organizacional, con afán de obtener nuevos resultados que contribuyan a dar realce a la variable investigada, tanto en el sector público o privado.

Desde el aspecto práctico, este estudio se realizó por la necesidad de mejorar el nivel de clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales, proponiendo como medida correctiva, un programa de intervención en mejora del clima laboral, beneficiando la salud mental, la unión y confianza de los trabajadores.

Desde el enfoque profesional, sirve como referencia para proponer estrategias de solución a las instituciones en general, para la mejora de su clima laboral y para aplicación práctica de los estudiantes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Esta investigación se estructura de la siguiente manera:

En la primera parte, compuesta principalmente por la introducción, que constituye la situación problemática, la pregunta de investigación, objetivos y justificación. En la segunda parte se detalla la revisión de la literatura o estado del arte, que comprende los antecedentes a nivel internacional, nacional y local; conceptos, definiciones y bases teóricas de la variable de estudio. La tercera parte está constituida por métodos y materiales, donde se encuentra el tipo y diseño de investigación, población, muestra y muestreo, criterios de selección, técnicas e instrumento, procesamiento y análisis de datos y consideraciones éticas. En la cuarta parte se reportan los resultados y discusión de los mismos, en la quinta parte se desarrollaron las conclusiones, en la sexta las recomendaciones y finalmente se encuentran las referencias bibliográficas y anexos.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. ANTECEDENTES:

Antecedentes internacionales:

Cortés (2017) realizó una investigación titulada “Clima laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo” en la ciudad de Ecuador, con el objetivo de medir el clima laboral de la municipalidad. El estudio fue de tipo descriptivo y de naturaleza cuantitativa – cualitativa. Fueron 108 administrativos los que participaron y a las cuales se les aplicó un cuestionario que fue creado y validado a través de una prueba piloto. De manera general los resultados obtenidos a través del cuestionario fueron desfavorables, concluyendo que en dicha institución existió un deficiente clima laboral.

Saavedra, Loyola, Neira y Cerda (2015) realizaron una investigación sobre “Clima organizacional en académicos de una Institución de Educación Superior”. Tuvo como objetivo explorar la percepción del clima laboral de los profesores de la Universidad Arturo Prat de Iquique de Chile. Se utilizó una metodología cuantitativa con diseño no experimental. La muestra se conformó por 128 personas. En los resultados se identificó que la dimensión recompensa, oportunidad de desarrollo, calidez y apoyo, obtuvieron puntajes bajos y los valores altos se asignaron a las dimensiones de equipos, estructura, distribución de personas y material. Se concluyó que se encontró un clima organizacional regular.

García, Carrera, Aguilar y Vicente (2014) realizaron una investigación sobre Precepción del clima organizacional de profesores universitarios de la División Académica de Ciencias de la Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de México. Su aporte fue conocer la percepción del clima organizacional, utilizando una metodología de tipo cuantitativa y transversal. La muestra se conformó de 114 docentes. Se establece que el clima organizacional estaba en un 74% de manera óptima y el 26% de manera regular, concluyendo que la variable investigada se encontraba en un nivel favorable.

Antecedentes nacionales:

Medina (2017) realizó un estudio denominado “Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote”. Se estableció determinar el nivel de la variable de investigación, utilizando el método cuantitativo con nivel descriptivo y diseño transversal no experimental, aplicando el instrumento de (CL-SPC) a 369 colaboradores. Se demostró que el 3,7% de los trabajadores presento nivel muy favorable, como favorable en un 36,0%, el 27,5% un nivel medio, el 5% un nivel muy desfavorable y finalmente el 32,3% nivel desfavorable; concluyendo que la población considera como predominante el nivel favorable.

Tarrillo (2017) realizó un estudio titulado “Clima laboral en el personal de la I.E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura”. su objetivo fue medir la variable de clima. Estudio cuantitativo, transversal y no experimental. La muestra se conformó por 80 personas y los resultados demostraron que la dimensión de autorrealización obtuvo un puntaje favorable, involucramiento laboral y supervisión puntajes muy favorables mientras que las dimensiones de comunicación y condiciones laborales obtuvieron puntajes medios. Se llegó a la conclusión que el nivel del clima laboral fue favorable.

Centeno (2015) realizó un estudio titulado “clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa técnica María Inmaculada – Huancayo” con el objetivo principal de describir el clima organizacional en los docentes. Se utilizó el método cuantitativo no experimental, llevándose a cabo a través de una muestra compuesta por 95 docentes. En este estudio se analizaron las dimensiones de: política de recompensa, relaciones interpersonales, cooperación interpersonal e identidad institucional, concluyendo que el nivel del clima laboral en esta institución educativa era desfavorable.

Santamaría y Zaña (2015) realizaron un estudio denominado: “Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria”, el objetivo fue determinar la percepción de la variable de investigación. Se desarrolló el método cuantitativo descriptivo transversal. La muestra fueron 89 trabajadores. Se usó el instrumento de escala de clima laboral de Palma, obteniendo como resultados que el 34,8% percibe el clima laboral como muy favorable, el 23,6% como muy desfavorable y el 10,1% desfavorable; llegando a la conclusión que el clima laboral en la institución es favorable.

Antecedentes locales:

Elizalde (2018) llevó a cabo un estudio sobre “Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes”, el objetivo fue determinar la relación de las variables. Investigación cuantitativa, trasversal, correlacional con diseño no experimental. Participaron 16 empleados. Se utilizó el instrumento de Estrés laboral de la (Organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud) y la escala de CL-SPC. Los resultados permitieron afirmar la hipótesis de investigación, identificando que la correlación es inversa y significativa, considerando que el nivel del clima laboral, influye favorablemente en dicha entidad bancaria.

2.2. SUSTENTO TEÓRICO:

Clima Laboral:

Chiavenato (2000) define el clima laboral como el ambiente interno donde se mantiene cierto equilibrio e intercambio de relaciones entre trabajadores con las organizaciones, permitiendo obtener objetivos claros, motivación y satisfacción de necesidades.

De acuerdo con Rubio (2006) el clima laboral es el ambiente humano y físico donde el trabajador tiende a realizar actividades cotidianamente. El clima en las organizaciones interviene en la satisfacción y en la productividad. Suele estar relacionado con el “saber hacer”, con las conductas de los trabajadores, con la forma de trabajar. Comprende las relaciones amicales, la interacción con la empresa, las actividades y uso de las maquinas a fin de lograr el uso de técnicas que permitan mejorar el clima laboral.

Palma (2004) precisa que el clima laboral es la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos relacionados a su ambiente laboral. Donde se puede realizar un diagnóstico y correcciones necesarias para fortalecer y desarrollar la autorrealización personal, involucramiento con la tarea, la supervisión y las condiciones laborales, con el fin de generar resultados favorables que permitan un mejor desempeño en las labores diarias.

Por otro lado, Brunet (2014) menciona que el clima laboral es un equipo multidimensional de elementos que permiten dar realce a las características del lugar y a las partes que conforman la estructura de la organización dentro de la atmosfera de trabajo.

Gran y Trigine (2012) definen al clima laboral como el ambiente interno y esencial en las empresas ya que interviene el factor humano y organizacional. Este se encuentra relacionado con las normas internas, condiciones ergonómicas, estilos de dirección, equipamientos, salarios, remuneraciones, identificación con el lugar de trabajo y satisfacción de las personas.

Al mismo tiempo acentúan que un mal clima laboral establece un obstáculo para la obtención de los objetivos empresariales, señalando que estos son indicadores fundamentales para entender los inconvenientes y necesidades en los equipos de trabajo. Por lo contrario, un buen clima laboral favorece los logros y el éxito en la empresa, permite que se resuelvan los conflictos y facilita la confianza y cercanía de las personas.

Zambrano, Pineda y Espinoza (2017) refieren que el clima laboral se establece por características que se dan de acuerdo al medio ambiente donde laboran los integrantes de una organización, así también hacen mención que, al hablar de clima laboral, nos referimos a un espacio físico y a relaciones sociales que pueden desarrollarse dentro de una empresa organizaciones educativas o universitarias.

Chiang, Heredia y Santamaría (2017) señalan que el clima laboral, se encuentra determinado y dividido por las diferentes percepciones de la interrelación que tienen los trabajadores determinadas por ciertos factores como el grado de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, dirección, políticas, planes y procesos de mejoramiento, entre otros.

Ucrós y Gamboa (2009) mencionan que el clima laboral posee distintos factores y dentro de ellos se encuentran como los más significativos los factores psicológicos, individuales, grupales y organizacionales.

Los factores psicológicos individuales, están enfocados en los sentimientos de afinidad hacia la institución. Las personas tienen a considerar este factor como parte fundamental dentro del ámbito laboral, resaltando la responsabilidad, el desempeño laboral y el compromiso. Los factores grupales se basan en las percepciones colectivas y compartidas dentro del trabajo destacando el liderazgo, la confianza y el trabajo en equipo. Los factores organizacionales se destacan por permitir el análisis en las características objetivas de la organización, es decir todo lo que afecta de manera positiva y negativa. Este factor suele estar relacionado con la comunicación y factores motivadores.

Perspectiva teórica del clima laboral:

Likert (citado por Rodríguez, 2016) plantea que clima laboral, es la conducta que asumen los subordinados, la cual se asocia claramente del proceder administrativo y de los entornos organizacionales que los trabajadores aprecian. En su teoría se proponen tres variables de manera objetiva, que intervienen en la apreciación del ambiente laboral y que están ligadas a la causa y afecto de las mismas.

Tenemos: a. variables causales: las cuales determinan e indican la evolución y los resultados que se pueden obtener dentro de la organización, así también se señala que estas se distinguen, por que tienden a ser modificadas y ser independientes. b. variables intermedias: estas a su vez indican la salud y lo que pasa dentro de la compañía, basándose en la motivación, las actitudes, la comunicación y el rendimiento de la organización, c. variables finales: son la unión de las dos primeras variables destacando productividad, ganancia, beneficios y las pérdidas de las organizaciones.

McGregor (1960) explicó dos modelos teóricos: teoría X y teoría Y. La teoría X está basada en varias creencias adicionales donde el hombre tiende al ocio es decir trabaja lo menor posible, no tiene ambiciones, carece de responsabilidades y espera que otras personas lo dirijan. En el ámbito laboral se ve reflejado en los individuos que ven el trabajo como una forma de castigo, por ello son indiferentes en cuanto a las necesidades que podrían presentarse, son resistentes al cambio, incrédulos y charlatanes. Esto presenta en las organizaciones dos necesidades: la supervisión y la motivación ya que probablemente abra dificultades al alcanzar los objetivos o metas.

Por lo contrario la Teoría Y considera que la dirección es responsable de la organización para que la organización sea productiva, ante ello manifiesta que los subordinados suelen encontrarse satisfechos y motivados y que suelen poner de su parte para alcanzar objetivos ya que en las organizaciones les proporcionan materiales e intereses económicos, cabe resaltar que mediante esta teoría las empresas suelen llegar a poseer ambientes adecuados para que el empleador se desarrolle de manera personal y logren su autorrealización.

Palma (2004) refiere que el clima laboral se encuentra bajo exigencias del mundo contemporáneo, es así que busca el diagnostico a partir de la percepción de los trabajadores teniendo en cuenta el compromiso, la presión y responsabilidad al evaluar.

Ante ello plantea que el entorno laboral debe ser medido a través de cinco dimensiones en las cuales se encuentran:

Autorrealización; considerada como la valoración del trabajador dependiendo de las oportunidades que favorece el medio laboral en relación a lo personal y profesional.

Involucramiento laboral; visto como el compromiso y la identificación de los trabajadores relacionado con los valores y el desempeño de las tareas.

Supervisión; es la evaluación de funcionalidad y significación de superiores dentro de la actividad laboral orientado a el apoyo diario.

Comunicación; consiste en percepciones del grado de fluidez, claridad y coherencia en la precisión de la información.

Condiciones laborales; relacionada con la salud o calidad del lugar donde se evalúan los elementos materiales, económicos y psicosociales para un mejor cumplimiento en las tareas encomendadas.

Teorías complementarias:

Segredo, García, López, León y Perdomo (2015) proponen que el clima laboral se encuentra bajo un enfoque sistémico, donde este se encarga de predecir las relaciones y las reacciones de los subsistemas. De esta manera se puede brindar información a través de ideas integradoras del comportamiento de la organización; dando pase así a características del ambiente percibidas de forma directa o indirecta.

En este enfoque encontramos que las percepciones del clima laboral se generan de acuerdo a factores que suelen estar relacionados con el liderazgo, las experiencias de dirección, la comunicación, las relaciones de dependencia, las promociones, las remuneraciones, la participación, el trabajo en equipo, entre otros. Ante esto cabe destacar que el clima laboral es visto como un sistema abierto y dinámico influenciado por el ámbito social.

Brunet (2014) manifiesta que el clima organizacional tiende a desprenderse bajo la influencia de la escuela Gestalt y la escuela Funcionalista; el primer enfoque se basa en la percepción que tienen los empleados y cómo influye

en el comportamiento que emiten estos dentro de su ambiente laboral, además en este enfoque se puede captar el orden de las cosas y crear uno nuevo mediante el proceso de integración del pensamiento.

El enfoque funcionalista se basa en el hecho de que el pensamiento y la conducta del sujeto dependen del contexto que les rodea, es así que los empleados van a permitirse interactuar y expresar dentro de la organización. Ante esto se puede decir que las dos escuelas ya mencionadas buscan mantener la homeostasis (equilibrio) del trabajador y de la organización.

Además, Brunet (2014), también describe las siguientes características del clima laboral: es un concepto molecular y sintético como la personalidad; tiene una configuración singular de variables situacionales, sus elementos pueden modificarse, tiene connotación de continuidad, suele estar expresado por conductas, actitudes, perspectivas de otras personas y circunstancias sociológicas de la organización.

A su vez es considerado como un fenómeno evidentemente diferente a la tarea, se estima lógicamente exterior al individuo, se encuentra apoyado en las características de la realidad externa, puede ser ardua su descripción y posee consecuencias en el comportamiento determinado por condiciones y expectativas.

Gálvez (2013) señala tres características de manera general del clima organizacional: indica que es un concepto dinámico, es perdurable en el tiempo, es medible y modificable. Es un concepto dinámico porque nunca es estable ni igual, es decir varía de un momento a otro; además a medida que transcurre en el tiempo se desarrolla, evoluciona y transforma. Es perdurable en el tiempo, porque a pesar de ser dinámico y cambiante este tendrá factores que van a afectar al clima de manera reconocible. Finalmente se puede medir y modificar para prevenir o cambiar estados climáticos no favorables para la organización y para las personas.

Likert (citado por Brunet, 2014) propone dos tipos de clima organizacional;
a. El clima cerrado o clima autoritario: referido al ámbito burocrático, donde el empleador por lo general muestra insatisfacción. En el encontramos:

Sistema I. Autoritarismo explotador: comprende al ambiente donde los empleadores no hacen uso de su participación; el lugar de trabajo se muestra rígido, se presentan miedos, castigos y desconfianza por parte de la organización, sin embargo, presenta un ambiente estable y aleatorio.

Sistema II. Autoritarismo paternalista: es la práctica de un estilo de confianza condescendiente, es decir se tiene poca confianza, pero se practican las recompensas y castigos para tratar de motivar a los trabajadores.

b. El clima abierto o clima participativo: el cual se percibe de manera dinámica permitiendo alcanzar objetivos y satisfacción de las necesidades involucradas dentro del ámbito laboral tanto de los empleados como para la organización. En el encontramos:

Sistema III-consultivo: el cual permite a la organización depositar confianza entre sus empleadores y que los empleados puedan tomar decisiones, desarrollar la comunicación y generar responsabilidad.

Sistema IV- participación en grupo; ahí se menciona que las organizaciones ponen plena confianza en sus empleadores generando relaciones de afecto y confianza entre los supervisores y los subordinados además considera la formación de equipos para llevar a las organizaciones a cumplir las metas y objetivos trazados.

Rousseau (citado por Carpio 2017), plantea tres tipos de clima que se dan en las empresas: a. Clima psicológico, se refiere al modo en que los trabajadores organizan su contexto laboral con relación a sus experiencias, estas dan forma al clima organizacional, a los 17 estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognitivos, las estructuras, la cultura y las interacciones sociales.

Estas apreciaciones necesariamente no necesitan estar alineadas con otros individuos para ser significativas. b. Clima agregado, este se encuentra constituido por percepciones particulares de cada persona, convirtiéndose en un componente reconocible dentro del trabajo, c. Clima colectivo, se trata de las apreciaciones individuales de los trabajadores.

Pérez (2016) señala que el clima laboral se sostiene por cuatro pilares primordiales, estos son confianza, comunicación, disciplina y respeto, todos ellos juegan un papel importante basado en el comportamiento humano, si alguno de ellos faltase se perdería el equilibrio y surgirían dificultades en el ambiente de trabajo. Los pilares se describen a continuación:

Confianza: es necesaria para que el trabajo fluya teniendo la seguridad de que tu propio trabajo está respaldado por los demás. Un ambiente de confianza se compone de armonía y no de celos profesionales, teniendo en cuenta que la confianza no se exige; primero se ofrece, después se gana y finalmente se comparte.

Comunicación: considerada la clave para darnos a entender y para intercambiar información entre dos o más personas. La comunicación debe estar orientada en la imagen que proyectamos de nosotros mismos, del mismo modo debe ser usada para felicitar para reanimar más nunca para recriminar o humillar.

Disciplina: es el habito que las personas deben de generar para exigirnos a nosotros mismos lo que tenemos que hacer.

Respeto: considerado el elemento de mayor influencia en un clima laboral favorable o desfavorable, porque permite fortalecer la confianza y las relaciones interpersonales.

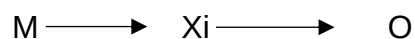
Santos y Rodríguez (2015) distinguen que el clima laboral es importante desde que se reconoce que todos somos responsables de él y depende en gran parte de cuánto pongamos de nosotros para mejorarlo; es así que se puede perfeccionar teniendo en cuenta las tareas que se desempeñan, los beneficios, el ambiente, el manejo del estrés, la buena convivencia; creado conductas positivas formando respeto, honestidad y diálogo.

Werther y Davis (2008) mencionan que el clima laboral suele ser medido cuando hay problemas, por lo que ocurre desvaloración en el capital humano. Para corregir el clima sugiere que se debe mejorar los niveles de productividad, los cuales suelen estar determinados por la forma en que el personal juzga su propia acción en la organización. A partir de ello refiere que la importancia del clima laboral se afianza en la participación de los empleados, los cuales deben sentirse importantes desempeñando papeles que les permitan sentirse parte de las organizaciones, basándose en la cultura corporativa y en la democracia laboral donde cada trabajador es libre de manifestar opiniones en mejora de su ámbito laboral.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque de investigación es cuantitativa porque se asignan valores numéricos a los resultados de la variable, así también este estudio es de tipo descriptivo, con diseño de investigación no experimental y con alcance transversal, permitiendo que la investigación se de sin manipular deliberadamente la variable, observando el fenómeno y situaciones ya existentes, recolectando información en un solo punto y en un tiempo único.

El esquema de investigación es el siguiente:



Donde:

M: muestra (trabajadores del Instituto)

Xi: variable de estudio (Clima laboral)

O: resultados de la medición de la variable.

La población estuvo compuesta por 81 trabajadores de ambos sexos, del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú. José Abelardo Quiñones Gonzales.

Tabla 1

Distribución de la población.

Trabajadores	SEXO		TOTAL
	Femenino	Masculino	
Personal directivo		2	2
Personal jerárquico		1	1
Personal encargado jerárquico	2	5	7
Personal docente nombrado	15	21	36
Personal docente contratado	5	6	11
Auxiliares contratados		4	4
Personal administrativo	9	10	19
Personal de servicio		1	1
Total			81

Fuente: Datos obtenidos de la oficina de administración. Elaboración Propia.

Considerando los criterios de inclusión y exclusión la muestra estuvo constituida por 57 trabajadores.

Tabla 2

Distribución de la muestra.

Trabajadores	SEXO		TOTAL
	Femenino	Masculino	
Personal directivo		2	2
Personal jerárquico		1	1
Personal encargado jerárquico	2	3	5
Personal docente nombrado	6	16	22
Personal docente contratado	1	2	3
Auxiliares contratados		4	4
Personal administrativo	9	10	19
Personal de servicio		1	1
Total			57

Fuente: Elaboración propia.

El muestreo utilizado fue por conveniencia, el cual según Otzen (2017) se caracteriza por seleccionar e incluir los sujetos dado el interés que persigue el investigador.

Dentro de los criterios de selección se encuentran, como criterios de inclusión: trabajadores de ambos sexos, que laboraron durante el año 2019 y que tuvieron entre 6 meses o más de un año de labor, trabajadores nombrados o contratados que desearon participar libremente en el estudio; y como criterios de exclusión: trabajadores que no asistieron con frecuencia a su centro de trabajo y aquellos que tuvieron licencia de descanso por enfermedad o maternidad.

Se empleo la técnica de la encuesta, que se caracteriza por recoger datos de los sujetos con la finalidad de obtener información de ellos bajo un instrumento. (López y Fachelli, 2015)

El instrumento para la recolección de datos fue la escala de clima laboral de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, el cual fue diseñado con la técnica Likert teniendo en cuenta cinco opciones de respuestas ninguno o nunca, poco, regular, mucho, todo o siempre; comprendiendo 50 enunciados que exploran la variable clima laboral. La aplicación del instrumento suele ser colectiva e individual, manual o computarizada en un tiempo de 15 a 30 minutos aproximadamente.

Dimensiones:

Autorrealización, comprende los ítems: (1,6, 11, 16,21, 26, 31, 36,41, 46)
Involucramiento laboral, comprende los ítems (2, 7, 12, 17,22, 27, 32, 37, 42, 47)
Supervisión, comprende los ítems (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48)
Comunicación, comprende los ítems (4, 9,14, 19, 24,29, 34, 39,44, 49)
Condiciones laborales, comprende los ítems (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

Para la calificación se considera necesariamente las puntuaciones por factores y escala general que de acuerdo a ello se puntúa un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Tabla 3

Categoría diagnóstica de la escala de Clima laboral (CL-SPC)

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

Confiabilidad y validez:

La escala CL- SPC, fue sometida a análisis usando el programa SPSS y de igual forma al calcular se empleó el método de Alfa de Cronbachy Split Half de Guttman. Se halló correlaciones de 0.97 y 0.90, resultados que demuestran consistencia y conformidad del instrumento.

Conceptualización de la variable:

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

Operacionalización de la variable:

Clima laboral muy favorable (210 – 250):

Los trabajadores aprecian que la empresa brinda posibilidades muy altas que benefician el desarrollo personal y profesional, así como también es muy alto el apoyo y la orientación para las labores que son parte de su desempeño diario, de igual modo se aprecia que es muy alto el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que brinda la empresa a su clientes o usuarios sobre el ejercicio interno de la empresa, la misma que satisface muy altamente la provisión de elementos materiales, económicos y psicosociales para un adecuado desenvolvimiento de las labores, todo ello manifiesto en la valoración muy alta de compromiso y valores con la organización.

Clima laboral favorable (170 – 209):

Las percepciones de las cinco dimensiones se encuentran altas, los trabajadores aprecian que la empresa brinda posibilidades altas que ayudan a su desarrollo personal y profesional así como también es alto el apoyo para las tareas que forman parte del desempeño diario, de igual modo se aprecia que es alto el grado de fluidez celeridad, claridad coherencia y precisión de la información que brinda la empresa a sus clientes o usuarios sobre el labor interna de la empresa, la misma que satisface muy altamente la provisión

de elementos materiales económicos y psicosociales para su adecuado desarrollo de las tareas, todo ello manifestado en la valoración alta del trabajador en cuanto a compromiso y valores con la empresa.

Clima laboral Medio (130 – 169):

Los trabajadores aprecian que la empresa brinda posibilidades promedio que favorecen su desarrollo personal y profesional así como también es promedio el apoyo y la orientación para las tareas que forma parte de su desempeño diario, de igual modo aprecia que es medio el grado de fluidez, celeridad, claridad coherencia y precisión de la información que brinda la empresa a sus clientes o usuarios sobre el ejercicio interno de la empresa la misma que satisface medianamente la provisión de elementos materiales económicos y psicosociales para su adecuado desarrollo de las tareas, todo ello manifestado en la valoración media de compromiso y valores con la organización.

Clima laboral desfavorable (90 – 129):

Los trabajadores tienen percepciones desfavorables del clima laboral en las cinco dimensiones, es decir los trabajadores perciben que no existe posibilidad de progreso individual y profesional, no se desarrollan los valores ni la responsabilidad con la organización, no se obtiene la relación de apoyo y orientación para el desempeño diario, además no existe fluidez de la información y ni hacen uso de elementos materiales, económicos y psicosociales que permiten el desempeño de las tareas.

Clima laboral muy desfavorable (50 – 89):

Las cinco dimensiones se encuentran en nivel muy desfavorables, es decir los trabajadores aprecian que no tienen posibilidad de desarrollo personal ni profesional. Se aprecia que no hay apoyo y orientación para el desempeño diario, ni tampoco fluidez de la información. No se brindan los elementos materiales, económicos y psicosociales que faciliten el cumplimiento de las

labores del trabajador. Por lo tanto, el trabajador no adopta los valores ni el compromiso con la organización.

El procedimiento de los datos se obtuvo a través el programa SPSS, versión 25, utilizando estadística descriptiva, la cual se caracteriza por tablas de distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, medida de variabilidad y gráficos; lo que permitió encontrar la eficacia y comprobar la hipótesis en investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Para la recolección de datos se solicitó el permiso correspondiente que acredite la autorización de aplicación de la escala de CL – SPC, de igual forma se coordinaron los días y horas de aplicación del instrumento, se brindó la explicación del estudio a cada participante brindándoles el instrumento y consentimiento informando, teniendo en cuenta la participación voluntaria. La escala fue aplicada a cada trabajador en su ambiente respectivo. Luego de obtener los datos, se procedió a procesar, calificar e interpretar la información mediante el programa estadístico SPSS.

En cuanto a las consideraciones éticas, en la presente investigación se resguardó la identidad de cada participante teniendo en consideración las normas pertinentes, tales como la confidencialidad de los datos, consentimiento informado, responsabilidad, integridad y respeto.

Confidencialidad de los datos: la información obtenida no fue revelada ni divulgada para cualquier otro fin. Consentimiento informado: permitió que el participante de su autorización y ser participe sin presión alguna. Responsabilidad: consintió en cumplir con cada uno de los puntos planteados en dicha investigación. Integridad: la información fue veras y con exactitud. Respeto: se tuvo en cuenta desde el primer inicio de la investigación, teniendo en cuenta en la cultura, la nacionalidad, la religión, la identidad u orientación sexual, la discapacidad, y el nivel socio económico. Además, este es un trabajo de investigación original, de autoría propia que no conlleva a plagio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS:

Tabla 4

Nivel de clima laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	5	8,8%
Nivel Favorable	14	24,6%
Nivel Medio	18	31,6%
Nivel Desfavorable	18	31,6%
Nivel Muy Desfavorable	2	3,5%
Total	57	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 31,6% de la población encuestada percibe el clima laboral de su institución en nivel desfavorable, el 31,6% en nivel medio, el 24,6% en nivel favorable, el 8,8% en nivel muy favorable y el 3,5% en nivel muy desfavorable respectivamente.

Tabla 5

Nivel de la dimensión autorrealización de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Dimensión - Autorrealización	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	7	12,3%
Nivel Favorable	12	21,1%
Nivel Medio	13	22,8%
Nivel Desfavorable	19	33,3%
Nivel Muy desfavorable	6	10,5%
Total	57	100,0%

Fuente: Fuente: Datos analizados a través del Software SPS 25.

En la tabla 5, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 33,3% de la población encuestada percibe la autorrealización en nivel desfavorable, el 22,8% en nivel medio, mientras que el 21,1% en nivel favorable, el 12,3% en nivel muy desfavorable y solo el 10,5% en un nivel muy desfavorable.

Tabla 6

Nivel de la dimensión involucramiento laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Dimensión - Involucramiento Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	10	17,5%
Nivel Favorable	21	36,8%
Nivel Medio	19	33,3%
Nivel Desfavorable	6	10,5%
Nivel Muy desfavorable	1	1,8%
Total	57	100,0%

Fuente: Datos analizados a través del Software SPS 25.

En la tabla 6, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 36,8% de la población encuestada percibe el involucramiento laboral de su institución en un nivel favorable, el 33,3 % en nivel medio, mientras que el 17,5% en nivel muy favorable, el 10,5% en nivel desfavorable y solo el 1,8% en un nivel muy desfavorable.

Tabla 7

Nivel de la dimensión supervisión de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Dimensión –Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	8	14,0%
Nivel Favorable	15	26,3%
Nivel Medio	22	38,6%
Nivel Desfavorable	10	17,5%
Nivel Muy desfavorable	2	3,5%
Total	57	100,0%

Fuente: Datos analizados a través del Software SPS 25.

En la tabla 7, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 38,6% de la población encuestada percibe la dimensión de supervisión en un nivel medio, el 26,3% en nivel favorable, el 17,5% como desfavorable, el 14,0% muy favorable mientras que el 3,5% en nivel muy desfavorable.

Tabla 8

Niveles de la dimensión comunicación de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Dimensión –Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	6	10,5%
Nivel Favorable	14	24,6%
Nivel Medio	21	36,8%
Nivel Desfavorable	13	22,8%
Nivel Muy desfavorable	3	5,3%
Total	57	100,0%

Fuente: Datos analizados a través del Software SPSS 25.

En la tabla 8, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 36,8% de la población encuestada percibe la dimensión de comunicación en nivel medio, el 24,6% en nivel favorable, el 22,8% en nivel desfavorable, mientras que 10,5% en nivel muy favorable y el 5,3% en nivel muy desfavorable.

Tabla 9

Niveles de la dimensión condiciones laborales de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales – Tumbes 2019.

Condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Muy Favorable	5	8,8%
Nivel Favorable	11	19,3 %
Nivel Medio	24	42,1%
Nivel Desfavorable	15	26,3%
Nivel Muy Desfavorable	2	3,5%
Total	57	100,0%

Fuente: Datos analizados a través del Software SPS 25.

En la tabla 9, de acuerdo a las tablas de frecuencia de los estadígrafos descriptivos del SPSS se evidencia que el 42,1% de los trabajadores perciben las condiciones laborales en un nivel medio, el 26,3% en un nivel desfavorable, mientras que el 19,3% y el 8,8% en un nivel favorable y muy desfavorable y solo el 3,5% en un nivel muy desfavorable.

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Con respecto al objetivo general planteado en el presente estudio, determinar el nivel de clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, se afirma que el 31,6% de la población encuestada percibe el clima laboral de su institución como desfavorable y también el 31,6% en un nivel medio, estos resultados evidencian que la mayor parte de la población en estudio, se encuentran distribuidos entre el nivel medio y el nivel desfavorable, es decir que existe un gran número de trabajadores que perciben el clima laboral en desequilibrio en cuanto a las percepciones que dependen de las actividades diarias, además se encuentra que solo un 24,6% percibe a la variable investigada en un nivel favorable, el 8,8% en un nivel muy favorable y el 3,5% en nivel muy desfavorable.

Comparando los resultados, se halla diferencia a lo encontrado por Elizalde (2018) y por García et al (2014) ya que ellos detallan que el clima laboral se encuentra de manera óptima, interpretando de esta manera que las personas que laboran en la entidad financiera y en la entidad universitaria toman interés en el desarrollo de su organización y el ambiente donde laboran no afecta su comportamiento.

Sin embargo, en los estudios de Saavedra et al (2015) se encuentra que prevalece el clima laboral en un nivel medio y en las investigaciones de Centeno (2015) y Cortés (2017) predomina el nivel desfavorable seguido del nivel medio, resultados que respaldan a lo obtenido en el presente estudio, destacando que las percepciones del ambiente interfieren en rendimiento laboral y que se relacionan con el espacio que se determina para el desempeño cotidiano, (Palma, 2004)

La percepción de los trabajadores de la dimensión de autorrealización, se encuentra en un 33,3% en nivel desfavorable, resultado que guarda relación a lo encontrado por Saavedra et al (2015) en la Universidad Arturo Prat (UNAP) de Chile, donde menciona que las oportunidades de desarrollo en una organización son regulares y que luego podrían tornarse desfavorables. Esto se puede explicar porque los trabajadores perciben que su empresa brinda pocas posibilidades para contribuir en la mejora personal y profesional del contexto laboral. A esto se atribuye que el ambiente humano y físico se orienta a depender de aspectos y factores muy importantes a la hora de ser evaluado, (Rubio, 2006).

En la dimensión de involucramiento laboral, se presenta un nivel favorable con un 36,8% precedido del nivel medio con el 33,3%, lo que coincide a lo encontrado por Medina (2017), indicando que la percepción de estos trabajadores se encuentra alta. Se hace hincapié de este modo a que el clima laboral tiende hacer cambiante porque depende de una configuración particular de variables situacionales, (Brunet, 2014)

Por lo consiguiente la dimensión de supervisión, se encuentra en un 38,6% en nivel medio, seguido del nivel favorable. Estos porcentajes atestiguan que el entorno laboral nunca es estable ni igual porque varía de un momento a otro, es así que a medida que transcurra el tiempo este va a desarrollarse, va a evolucionar y transformarse, (Gálvez, 2013).

Del mismo modo la dimensión de comunicación es percibida en un 36,8% en un nivel regular, resultado que coincide en el hallazgo estadísticamente por Tarrillo (2017) en Piura, donde especifica que la dimensión ya mencionada se encontraba en nivel medio. Chiang et al (2017) señalan que el clima laboral está dividido por diferentes percepciones pero que el grado de comunicación siempre necesita mejorarse para establecer vínculos positivos y así poder evitar conflictos.

Finalmente, la dimensión de condiciones laborales, fue percibida en un 47,4% en nivel medio seguido del nivel desfavorable con un 26,3% resultado que difiere a lo encontrado por Santamaría y Zaña (2015) el cual establece que el ambiente físico se encontraba de manera positiva.

Palma (2004), considera que cuando no se proveen los recursos necesarios en una organización es porque resultan limitadas las posibilidades de obtener los elementos materiales, económicos y/o psicosociales y esto genera que el trabajador no valla a un ritmo adecuado y por lo tanto no se dé el cumplimiento de las labores. Por ello Gran y Trigine (2012) mencionan que ante estas circunstancias los resultados deberían de corregirse a través de diferentes estrategias que faciliten el buen desenvolvimiento en las empresas.

El nivel desfavorable demuestra que existen percepciones negativas de los trabajadores frente a su institución, que podían depender de que el trabajo sea visto como una forma de castigo o que estos muestren resistencia a los cambios, por ello es probable que se presenten dificultades al alcanzar los objetivos o metas (McGregor,1960).

No obstante, se menciona que las percepciones de los trabajadores dependen claramente del proceder administrativo y de los contextos organizacionales que se presenten. De una u otra manera se relacionan con las variables causales, intermediarias y finales, (Likert citado por Rodríguez, 2016). Asimismo, se puede explicar que es importante reconocer que todos los trabajadores son responsables del clima laboral y que depende como tal mejorarlo, ya que al conseguir un buen funcionamiento de este se mejoraran las tareas, los beneficios, el manejo del estrés, la convivencia, las conductas y se formará el respeto, la honestidad y el diálogo entre los trabajadores, (Santos y Rodríguez, 2015).

V. CONCLUSIONES

El mayor porcentaje de los trabajadores del Instituto en investigación, están distribuidos entre el nivel desfavorable y el nivel medio de clima laboral, en un 31,6%; situación que indica que un grupo mayoritario perciben desequilibrio en cuanto a las percepciones que tienen de su lugar de trabajo, por lo que se debería implementar una estrategia de solución.

El porcentaje más representativo de los trabajadores del instituto en estudio percibe la dimensión de autorrealización en un 33,3% en nivel desfavorable, esto quiere decir que resultan limitadas las oportunidades laborales que provee la institución.

El porcentaje más resaltante de los trabajadores de la entidad estudiada percibe la dimensión involucramiento laboral en un 36,8% en nivel favorable, por lo que se considera que los trabajadores están comprometidos con la institución.

El mayor porcentaje de los trabajadores del instituto en investigación, percibe la dimensión de supervisión en un 38,6% en nivel medio, considerando regulares las expectativas de apoyo u orientación en cuanto a las actividades realizadas.

El porcentaje más resaltante de los trabajadores del Instituto estudiado, percibe la dimensión de comunicación en un 36,8% en nivel medio, por lo que se deduce que los vínculos laborales y la información proporciona no se encuentra clara.

El porcentaje más representativo de los trabajadores de la entidad estudiada, percibe la dimensión condiciones laborales en un 42,1% en nivel medio, resultado que amerita reforzar la actividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Al director del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, promover la implementación del programa “Un ambiente de trabajo saludable” elaborado y propuesto por la autora de la presente investigación Anlly Tatiana Torres Rueda, y gestionar el presupuesto para su ejecución con el fin de mejorar el clima laboral a través de actividades participativas que contribuyen a mejorar su autorrealización, comunicación, condiciones laborales, supervisión e involucramiento laboral.

Al sub director, realizar actividades o convenios que promuevan la salud física y mental de los trabajadores, de igual forma faciliten la integración laboral y las oportunidades de desarrollo del recurso humano, además se sugiere que realice evaluaciones constantes para mejorar el desempeño, la orientación, el trabajo en equipo y la implementación de recursos para un mejor desenvolvimiento del personal.

A los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales, ser partícipes de capacitaciones de calidad que permitan mejorar estrategias para mantener un clima laboral favorable.

A los docentes y estudiantes de los últimos ciclos de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, hacer investigaciones con variables similares y con otra metodología con propósito de fortalecer el ejercicio investigativo en el área de psicología organizacional.

VII. REFERENCIAS BIOBLOGRAFICAS

- Brunet,(2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*(p11-13) Mexico: Trillas,S.A.de C.V.
- Carpio,(2017). *Programa de intervencion del clima laboral en el área de recursos humanos de una empresa privada*. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Centeno (2015). *clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa técnica María Inmaculada, Huancayo, Perú*.
- Cortez, A. J. (2017). *Clima laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Salcedo*. Ecuador.
- Elizalde (2018) *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, Perú*.
- Chiang, Heredia y Santamaría (2017). *Clima organizacional y salud psicologica: una dualidad organizacional*. *Dimension Empresarial*, 15(1), 65-66.
- Chiavenato,(2000). *Administracion de los recursos Humanos*(5ª. Edición). Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Gan y Triginé (2012). *Clima Laboral*. Madrid. Editorial Días de los santos
- García, Carrera, Aguilar y Vicente (2014).*Precepción del clima organizacional de profesores universitarios de la DACS-UJAT”*, México.
- Gálvez, M. S. (2013). *Análisis de clima organizacional*. *UNEDENSIS*III, 4-5.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). (S. D. C.V, Ed.) Mexico: McGRAW-HILL.
- López, Fachelli, (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona: Edifici B.
- McGregor, (1960). *la teoria x y la teoria y*. *Untref Virtual* , 1-15.

- Medina, (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote*. Chimbote, Perú.
- Palma, (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Lima, Perú.
- Pérez, R. (2016). *Como mejorar el clima laboral*. Editorial Fénix.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. *Revista Educación en Valores*, 6-7.
- Edel, García y Casiano (2007). *Clima y Compromiso organizacional*. México. Vol 1, Version electronica gratuita. Recopilado de: http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Rubio, N. E. (2006). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. *El Mundo*, 1-3.
- Saavedra, Loyola, Neira y Cerda, (2015) *Clima organizacional en académicos de una Institución de Educación Superior, Universidad Arturo Prat, Chile*.
- Santamaría y Zaña (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria, Chiclayo, Perú*.
- Santos y Rodríguez. (2015). *En positivo*. *E-medical*, 12.
- Segredo, Garcia, López, León, Perdomo (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública*. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 119-121.
- Otzen, C. M. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: *Int. J. Morphol.*
- Tarrillo (2017). *Clima laboral en el personal de la I. E San Pedro del AA. HH San Pedro, Piura, Perú*.
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos*. *redalyc.org*(1), 183-189.
- Wertherl y Davis. (2008). *Administracion de recursos humanos (6ta ediccion ed.)*. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana.

Zambrano, Pineda y Espinoza (2017). Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. Universidad y Sociedad, 9(2), 163-172. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel del clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones – Tumbes 2019?	Objetivo General: Determinar el nivel del clima laboral en los trabajadores del “Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales” - Tumbes 2019 Específico: Identificar el nivel de autorrealización de los trabajadores del “Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales” –Tumbes 2019 Ubicar el nivel de involucramiento laboral de los trabajadores del “Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales” –Tumbes 2019 Establecer el nivel de supervisión de los trabajadores del “Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de	“Clima laboral” “Definida como la Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinaciones con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten la tarea”. (Palma, 2004)	Autorrealización: “Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (Palma,2004) Involucramiento laboral: “Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (Palma, 2004) Supervisión: “Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (Palma,2004)	Escala Clima Laboral – CL – SPC De Sonia Palma Carrillo (2004)	Investigación cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva.

	la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales" – Tumbes 2019 Conocer el nivel de comunicación de los trabajadores del "Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales" –Tumbes 2019 Describir el nivel de condiciones laborales de los trabajadores del "Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo Quiñones Gonzales" – Tumbes 2019		Comunicación: "Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma". (Palma, 2004) Condiciones laborales: "reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas" (Palma, 2004)		
--	--	--	---	--	--

ANEXO N°2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE:

Variable	Descripción	Dimensión	Ítem	Instrumento	Índice	Medidas De Evaluación	Escala De Medición
"Clima laboral"	"Definida como la Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinaciones con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten la tarea". (Palma, 2004)	Autorrealización "Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro"	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	"Escala clima laboral de Sonia Palma Carrillo" (2004)	"Totalmente de Acuerdo"	"Muy favorable"	Técnica Likert
		Involucramiento Laboral "Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización"	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		"Parcialmente de acuerdo"	42-50	
		Supervisión "Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario"	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		"Indiferente"	"Favorable"	
		Comunicación "Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma"	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		"Parcialmente en desacuerdo"	34-41	
		Condiciones Laborales "Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas"	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		"Totalmente en Desacuerdo"	"Media"	
						26-33	
						"Desfavorable"	
						18-25	
						"Muy Desfavorable"	
						10-17	

ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Anlly Tatiana Torres Rueda con DNI N° 73466754, soy estudiante de la escuela profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional De Tumbes. Actualmente me encuentro realizando mi proyecto de investigación titulado “Clima Laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones– Tumbes 2019” cuyo objetivo es determinar el nivel del clima laboral. Para ello Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación.

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente voluntaria.

Yo.....
con DNI N° he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado y he comprendido las explicaciones facilitadas acerca de la finalidad de la investigación. Comprendo que si presento dudas sobre este proyecto o sobre mi participación en él, puedo hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Tomando conciencia de todo ello y con las respectivas consideraciones, consiento participar en la siguiente investigación y doy permiso para que mis datos sean utilizados en esta investigación.

FIRMA



ANEXO N°4: INSTRUMENTO

“CLIMA LABORAL – SPC”

Edad: Área: Sexo: (F) (M)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Preguntas		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
01	Existen oportunidades de progresar en la institución					
02	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
03	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
04	Se encuentra acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
06	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
07	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
08	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
09	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO N°5: FICHA TÉCNICA:

ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Nombre de la escala	: Clima Laboral CL-SPC
Tipo de escala	: Likert.
Autora	: Sonia Palma Carrillo.
Procedencia	: Lima – Perú.
Forma de aplicación	: Individual o colectiva.
Consta de	: 50 ítems.
Tiempo	: 15 a 30 minutos.
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral.
Alcance	: Nivel de percepción del ambiente laboral detallada de acuerdo a 5 dimensiones.
Clasificación	: Baremos percentilares por, jerarquía laboral, sexo y tipo de empresa.

Confiabilidad y validez:

El nivel de exactitud se encuentra comprobado por el programa SPSS, haciendo uso de la muestra total empleando los métodos Alfa de Cronbachy Split Half de Guttman. Este instrumento presenta correlaciones de 0.97 y 0.90 lo que especifica que es confiable.

Dimensiones que evalúa:

- I: Autorrealización.
- II: Involucramiento Laboral.
- III: Supervisión.
- IV: Comunicación.
- V: Condiciones laborales.

Calificación:

El puntaje general resulta al sumar cada uno de los ítems. Efectivamente los puntajes altos indicaran niveles favorables y por los consiguiente los puntajes bajos indicaran niveles desfavorables.

Asignación de puntajes:

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

La división de Ítems:

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

Categorías diagnósticas del instrumento:

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

Baremación:

La baremación del instrumento radica en los puntajes totales de cada uno de los sujetos evaluados, dichos puntajes fueron ordenados de mayor a menor, para luego ser colocados en una columna sin que se repitan. La autora de esta escala, saco la frecuencia acumulada de abajo hacia arriba de la columna, sumándola en zigzag, hasta llegar hacia arriba.

Fórmula para hallar la frecuencia acumulada:

$$F_{apm}: FA (0.5 * Fr)$$

Fórmula de rango percentil:

$$PA: F_{apm} / N$$

Interpretación:

Factor I: Valoración del medio laboral que permite conseguir favorecer el desarrollo personal y profesional.

Factor II: Permite reconocer los valores organizacionales y genera responsabilidad en el desempeño y mejora de la organización.

Factor III: Evaluación del trabajo de los superiores como medio para ofrecer apoyo y orientación en las tareas.

Factor IV: Adquisición de fluidez, celeridad, coherencia y claridad de la comunicación, entre trabajadores, usuarios o clientes.

Factor v: Reconocimiento de elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para un mejor desenvolvimiento en las tareas.

ANEXO N°6: RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE JURADO - ANTEPROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN N° 040-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 19 de febrero de 2019.

VISTO: El Expediente N° 363, del 18 de febrero del 2019, correspondiente al informe mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el anteproyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019"**, que para optar el título profesional de licenciada en psicología, ha presentado la estudiante ANLLY TATIANA TORRES RUEDA, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del anteproyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación de la docente asesora de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;



RESOLUCION N° 040-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante ANLLY TATIANA TORRES RUEDA, como autora del anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019", presentado por dicha estudiante.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019" con la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos.

Secretario: Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi.

Vocal: Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares.

ARTICULO TERCERO.- DESIGNAR a la Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora, del anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019" lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el diecinueve de febrero del dos mil diecinueve.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV- OGCD
- FACSO-DEPS- DDPS- REG.TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AN/D.
WJCC/Sec. Acad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA

ANEXO N°7: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN N° 113-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 05 de julio de 2019.

VISTO: El expediente N°1366, del 02 de julio del 2019, correspondiente a la comunicación mediante la cual la presidenta del Jurado constituido con la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 040-2019/UNT-FACSO-D**, del 19 de febrero del 2019, alcanza, para su aprobación, el anteproyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES-TUMBES 2019"**, presentado por la estudiante **ANLLY TATIANA TORRES RUEDA** para optar el título de licenciada en psicología; y

CONSIDERANDO:

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 18 de junio del 2019 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado anteproyecto de tesis ha sido debidamente corregido por la mencionada estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES-TUMBES 2019"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de



RESOLUCIÓN Nº 113-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Psicología **ANLLY TATIANA TORRES RUEDA**, para optar el título profesional de licenciada en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la **RESOLUCIÓN DECANAL Nº 048-2019/UNT-FACSO-D**, del 19 de febrero del 2019, la evaluación del proyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES-TUMBES 2019"**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. Eva Matilde Rhor García Godos

Secretaria: Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi

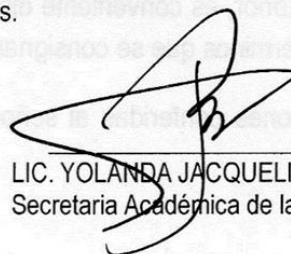
Vocal: Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares

ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR a la Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES-TUMBES 2019"**.

ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, así como a la autora del mencionado proyecto para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el cinco de julio del dos mil diecinueve.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA, Secretaria Académica (e) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.



LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA
Secretaria Académica de la FACSO

C. c.
- RECTOR-VRACAD- VRINV - OGCD
- FACSO-DEPs- DDPs - REG. TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AIV/D.
YJPH/Sec. Acad.(e)

ANEXO N°8: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE CAMBIO DE TÍTULO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN N° 219-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 31 de octubre de 2019.

VISTO: El expediente N°074 del 03 de octubre del 2019, correspondiente al informe N°054-2019/UNTUMBES-FACSO-UI, que atendiendo a lo solicitado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **ANLLY TATIANA TORRES RUEDA**, elevan los miembros de la Unidad de Investigación de esta Facultad, para que se disponga la modificación del título del proyecto de tesis que a continuación se indica; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N° 040-2019/UNTUMBES-FACSO-D, del 19 de febrero del año en curso, se reconoce a la estudiante **ANLLY TATIANA TORRES RUEDA**, como autora del anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES – TUMBES 2019";

Que de lo expuesto en el precitado informe, se desprende que los miembros de la Unidad de Investigación, han aceptado la solicitud presentada por la estudiante **ANLLY TATIANA TORRES RUEDA**, para que se disponga la modificación del nombre del indicado proyecto, por la nueva denominación: **CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO: Cap. Fap. José Abelardo Quiñones – Tumbes. 2019;**

Que en razón de lo anterior y teniendo en cuenta los fundamentos expuestos al efecto, es conveniente formalizar lo consignado en el considerando precedente, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

Que en razón de lo anterior y en uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR la Resolución N°113-2019/UNTUMBES-FACSO-D, del 05 de julio del año en curso, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto indicado en el primer considerando, el que en razón de lo señalado en la parte considerativa, pasa a denominarse: "CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO: Cap. Fap. José Abelardo Quiñones – Tumbes. 2019".

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR la presente Resolución, para conocimiento y fines, a los miembros de la Unidad de Investigación, así como a los miembros del Jurado Calificador,



RESOLUCIÓN N° 219-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

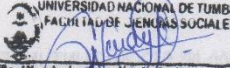
que preside la Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos y a la docente asesora de dicho proyecto, Mg. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto toda disposición que se oponga a lo aquí dispuesto.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el treinta y uno de octubre del dos mil diecinueve.

REGISTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C.c
- RECTOR-VIRACAD-VRINV- OGCA
- FACSO-UNIV-DEPS- DDPS- REG. TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AIV/D
WJCC/Sec. Acad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Mg. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA



PROGRAMA



UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE

////////////////////

PROPUESTA

PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

AUTORA: ANLLY TATIANA TORRES RUEDA

Imagen recopilada de: https://image.freepik.com/foto-gratis/ejecutivos-terminando-reunion_1098-1179.jpg

ANEXO N° 9: PROGRAMA DE MEJORA

“UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del programa	: “Un Ambiente De Trabajo Saludable”
Responsable	: Anlly Tatiana Torres Rueda.
Duración	: 2 mes
N° de participantes	: 20 trabajadores
Unidad de análisis	: Instituto Superior Tecnológico Público "Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales"
Aplicación	: Instituciones públicas o privadas.

II. INTRODUCCIÓN:

Una empresa puede considerarse exitosa siempre y cuando utilice debidamente sus recursos, ofrezca un ambiente seguro, cuide de su gente y convierta sus debilidades en fortalezas. A raíz de esto se plantea el programa “Un ambiente de trabajo saludable”, con la intención de mejorar el clima laboral disminuyendo aspectos negativos en el contexto de trabajo.

Este programa está inspirado en las 5 dimensiones del instrumento de clima laboral de Sonia Palma y está compuesto por 10 sesiones; 2 sesiones por cada dimensión, las cuales constan de actividades lúdicas y estratégicas orientadas a fortalecer conocimientos y habilidades blandas en cada uno de los participantes.

Además, permite que el trabajador consiga un mejor desempeño, adecuada comunicación, logre estar satisfecho consigo mismo y con su entorno; se comprometa con su institución y tome decisiones adecuadas en su desempeño diario para llegar a la excelencia en clima laboral.

III. JUSTIFICACIÓN:

El presente programa denominado “Un ambiente de trabajo saludable” nace con la necesidad de buscar una estrategia de intervención psicosocial que permita optimizar el clima laboral y desempeño personal de los trabajadores dentro de las empresas. El propósito de este programa es dar solución al problema en base a los resultados obtenidos a través de la escala de clima laboral, para mantener un clima laboral favorable.

Es preciso señalar que los Institutos o Universidades deben ser responsables de impulsar y desarrollar políticas de calidad; es por ello que este programa debe de trabajarse junto a colaboradores y jefes para un mejor desempeño, destacando que el programa cuenta con una periodicidad aproximada de una sesión por semana.

IV. INTERVENCIÓN:

Un programa de mejora es un conjunto de actividades programadas para conseguir un resultado. Su planificación y desarrollo requieren de acciones determinadas, de forma que aseguren el éxito en las organizaciones. Si bien es cierto este programa está orientado en las dimensiones que establece Sonia Palma, pero no siguen la misma jerarquía que establece la autora, ya que un programa tiende a establecer sus actividades de acuerdo a un orden de prioridad, es decir prioriza los factores más urgentes.

Desacuerdo a la estructura de este programa el orden de las dimensiones a intervenir es el siguiente:

1. Involucramiento laboral.
2. Comunicación.
3. Condiciones labores.
4. Supervisión.
5. Autorrealización.

V. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

- Mejorar el clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer lazos de confianza con la institución, en el Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Fortalecer el trabajo en equipo en el Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Fortalecer la comunicación entre los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Ayudar a los trabajadores a interpretar correctamente un mensaje en el Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Reconocer la importancia de las condiciones laborales en el Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Enfatizar la importancia de la supervisión en el Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.
- Alcanzar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales.

VI. MARCO TEÓRICO:

DEFINICIÓN DEL CLIMA LABORAL:

Palma (2004) el clima laboral es la percepción que poseen las personas de su lugar de trabajo, donde se realizan funciones relacionadas al desempeño diario.

Furnham (2006), el clima laboral es una condición relativamente perdurable del ambiente interno de una organización, interviene en la conducta de los individuos y en los valores que forman parte de la empresa.

CARACTERÍSTICAS:

Brunet (2014) menciona algunas características del clima laboral:

- ✓ Es un concepto descrito como la personalidad.
- ✓ Se considera como una disposición particular de variables situacionales.
- ✓ Posee elementos constitutivos que están constantemente variando.
- ✓ Tiene connotación de continuidad que suele estar determinado por conductas, actitudes y expectativas de las personas, relacionadas con circunstancias sociológicas y culturales de las empresas.
- ✓ Es visto como un fenómeno diferente de la tarea.
- ✓ Se estima como un fenómeno exterior al individuo, además se encuentra bajo características de realidad externa.
- ✓ Puede ser dificultosa su descripción, pero posee consecuencias en el comportamiento determinados por actitudes y expectativas.

Gálvez (2013) refiere que el clima laboral tiene tres características de forma general: es un concepto dinámico, es perdurable en el tiempo, es medible y modificable.

TIPOS DE CLIMA LABORAL:

Likert (citado por Brunet, 2014) presenta dos tipos: El clima cerrado o clima autoritario: referido al ámbito burocrático y compuesto por:

- ✓ Sistema I. Autoritarismo explotador: un ambiente estable y aleatorio.
- ✓ Sistema II. Autoritarismo paternalista: es un estilo de confianza condescendiente, es decir se tiene poca confianza en los trabajadores.
- ✓ El clima abierto o clima participativo: es percibido de manera dinámica permitiendo alcanzar objetivos y satisfacción de los trabajadores. Este está compuesto por:
 - ✓ Sistema III-consultivo: Permite a la organización depositar confianza entre sus empleadores.
 - ✓ Sistema IV- participación en grupo: permite generar relaciones de compañerismo entre supervisores y subordinados para cumplir las metas y objetivos trazados.

IMPORTANCIA:

Baguer (citado por Palomino, 2012), señala que la calidad del clima laboral reside en su investigación misma, es decir al investigarlo no solo resaltamos la información desfavorable, si no que adquirimos información para resaltar las fortalezas y debilidades de la empresa ejecutando planes de mejora para generar un clima laboral positivo.

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA:

SESIÓN 1: "LA CLAVE PARA EL ÉXITO"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
- Presentación del programa "Un ambiente de trabajo saludable" - Registro de participantes.	- Explicar a los participantes el motivo del programa. - Registrar a los participantes.	10 minutos	Metodología participativa.	- Hoja de registro
Dinámica: La pelotita preguntona	Se tendrá en cuenta primero la explicación y demostración de la dinámica. El facilitador le entrega la pelota a un integrante y le hará tres preguntas. ¿Cuál es su nombre?, ¿En qué área trabaja? y ¿Cuál es su hobbies? Luego se la pasará a otro integrante haciendo otras tres preguntas. Hasta que todos se presenten.	20 minutos	Metodología participativa y lúdica.	- Una pelota pequeña
Video "Ratatouille"	El facilitador deberá proyectar un video denominado: "Ratatouille" el cual tiene la finalidad de dar realce al involucramiento	15 minutos	Metodología activa.	- 1 Proyector - 1 computador a video
Participación	Luego del video, el facilitador detallará con ayuda de la participación de los trabajadores: el involucramiento laboral, importancia y valores institucionales.	20 minutos	Metodología activa y exposición	- 1 Proyector - 1 computadora
Dinámica: El nudo humano	El facilitador solicitará a los integrantes que formen un círculo lo suficientemente cerrado de tal manera que los brazos estén en contacto con los de sus compañeros de a lado (deberían estar hombro con hombro). Luego se les solicita que estiren los brazos	15 minutos	Metodología activa y de trabajo grupal.	- Auditorio

	horizontalmente hacia el centro de la ronda buscando tomar la mano de otro compañero (en lo posible deben evitar tomar la mano del compañero que tienen al lado). No puede quedar manos sueltas. Se le solicitará que sin soltarse intenten desarmar el nudo humano. Después que se desenreden, se dará énfasis a los conocimientos adquiridos durante la sesión.			
--	--	--	--	--

SESIÓN 2: "TODOS PARA UNO Y UNO PARA TODOS"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y realizar preguntas de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Dinámica: Los tres sí podemos	Se les pedirá a los participantes que se formen en grupo de 3 personas. Seguidamente se indica que deben sentarse en las colchonetas espalda con espalda y con brazos entrelazados. Se explica que el trabajo netamente es de equipo y que deben de tratar de ponerse de pie en un pequeño tiempo. Una vez hecha esta dinámica se les mencionara a los trabajadores cuán importante es la colaboración mutua para lograr las metas establecidas	25 minutos	Metodología activa y de trabajo grupal.	- Colchonetas
Role playing	Se forman 4 grupos y se le da una tarjeta a cada grupo con situaciones problemáticas comunes de su institución, para que luego ellos vean la manera de como reconstruir la situación a través de la actuación, dándose cuenta de las posibles soluciones al problema presentado.	25 minutos	Metodología activa, de trabajo grupal y de discusión.	- Tarjetas de situaciones problemáticas.
La portada de mi libro	Deberán formarse en nuevos grupos y deberán diseñar la portada de un libro usando el nombre "Todos para uno y uno para todos" y escribir un prólogo corto resumiendo para que es útil el involucramiento laboral.	20 minutos	Metodología activa, de trabajo grupal y de discusión.	- Cartulinas - Plumones - Cinta

SESIÓN 3: "COMUNICÁNDONOS"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Dinámica: Sin palabras	El facilitador debe dividir el grupo en dos subgrupos y pedir a los participantes de los sub grupos que se deben de organizarse sin hablar de acuerdo a su día y mes de cumpleaños, el grupo que lo hace bien es el ganador.	25 minutos	Metodología activa, de trabajo en grupo	- Auditorio
Participación	El facilitador describirá: ¿Qué es comunicación?, los estilos de comunicación, comunicación verbal / no verbal y la importancia de la comunicación en el trabajo.	25 minutos	Metodología activa, participativa y de exposición.	- Cartillas con información del tema - Plumones
Cuento: los dientes del sultán	El facilitador contara el cuento de los dientes del sultán para que los participantes tengan en cuenta que no solo es importante lo que decimos si no como lo decimos.	20 Minutos	Metodología activa y de trabajo grupal.	- Copia del cuento los dientes del sultán para cada participante
Tarea Crear un calendario de reuniones semanales, para mantener informados los asuntos que se dan en el instituto				

SESIÓN 4: "ROMPIENDO LAS BARRERAS COMUNICATIVAS"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	-Auditorio
Dinámica: El rumor	Los participantes deberán formar filas o columnas y se pide un representante de cada grupo. El facilitador leerá un texto con muchos datos en pocas líneas. luego estos le contarán a su primer compañero, luego el primero al segundo y así sucesivamente hasta el último compañero. Al concluir la actividad se comprobará que el mensaje fue distorsionado.	25 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal	-Tarjetas con el mensaje
Participación	El facilitador deberá dar una breve explicación de cómo romper las barreras comunicativas.	25 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal.	-Cartillas con la información
Dinámica: Los avioncitos	Se les propondrá reflexionar sobre el tema trabajado. Luego cada participante realizará un avioncito de papel y escribirá en sus alas su conclusión, lo arrojara al centro del lugar y seguidamente tomarán un avión diferente al de ellos para conocer las participaciones de los demás.	20 minutos	Metodología activa y de discusión	-Hojas bond -Lapiceros

SESIÓN 5: "UN ESPACIO PRODUCTIVO"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Explicación	El facilitador expondrá a los participantes como se puede generar buenas condiciones laborales en las instituciones, dando énfasis a las tecnologías, la cooperación entre trabajadores, y a la buena administración de los recursos.	20 minutos	Metodología activa y de discusión.	- 1 Proyector - 1 computadora - video
Dinámica: Maquina Humana	El facilitador deberá dividir a los participantes en sub grupos. Estos deberán construir una maquina humana que tenga un producto final. Una vez que los grupos han finalizado, estos expondrán su trabajo a través de una plenaria dando a conocer el uso de tecnologías que facilitar el trabajo.	25 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal.	- Auditorio
El afiche	Se les pedirá a los participantes que realicen un grupo de 3 o 4 integrantes y realicen un afiche acerca de las condiciones y seguridad en el trabajo. Luego de ello se les pedirá que este afiche sea expuesto para todo el público y que se tomen las medidas reflexivas y los compromisos necesarios para mejorar el entorno laboral.	25 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal.	- Cartulinas - Plumones - Lapiceros - Goma - revistas

SESIÓN 6: "MI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior. Además, realizar la dinámica cuando yo a la selva fui para generar motivación para trabajar el camino preventivo.	20 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Dinámica: El camino Preventivo	El facilitador deberá explicar a los participantes que cuentan con un camino el cual contiene preguntas, castigos y premios. Los participantes deberán tirar un dado e ir avanzando por el camino. A través de este juego se explicarán las condiciones laborales más resaltantes dentro de las instituciones como también la importancia de la seguridad y la salud laboral.	30 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal	- El juego del camino preventivo - 1 Dado
Dinámica: El juego del cambio	El facilitador les pide a los participantes que se agrupen en parejas y se pongan de espaldas a su compañero. Luego deberán hacer un cambio en su persona (en el peinado, en la vestimenta, etc.) y al darse vuelta el compañero deberá decir que cambio hizo. Al finalizar se reflexiona de cómo se sintieron realizando los cambios, los sentimientos que pueden disparar las situaciones de cambio y que aspectos deben de cambiar para mejorar las condiciones laborales en el instituto.	30 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal	- Auditorio

SESIÓN 7: "MEJORANDO LA TAREA"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimientos	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	-Auditorio
Juego de roles	Los participantes deberán responder en una hoja como actuaría siendo supervisor y cómo actúa cuando es supervisado. Una vez terminada la primera tarea se pasa a mencionar que deben de juntarse de 3 a 4 personas y recrear situaciones actuando como los personajes, destacando que uno de ellos es el supervisor y los otros los subordinados se plantean situaciones problemáticas para dar soluciones al problema de manera grupal.	30 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal.	-Hojas bond -Lapiceros
Conceptos	El facilitador describirá el concepto de supervisión, su importancia y el efecto que produce dentro de las organizaciones.	20 Minutos	Metodología expositiva	-1 Proyector -1computadora
Mi compromiso	En una hoja los participantes escribirán que es lo que se comprometen a cambiar y que es lo que va hacer para mejorar ante las evaluaciones que se les presenten.	20 minutos	Metodología activa	-Hojas bond Lapiceros

SESIÓN 8: "INSPECCIONANDO LAS ACTIVIDADES"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimientos	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Dulce presentación	El facilitador tendrá en una bolsa caramelos como: chupetes, gomitas, toffees, paletas, etc. Ya que los grupos se formarán a partir de ellas, luego les pedirá que escojan un caramelo y se formen de acuerdo al caramelo que escogieron, una vez formados los grupos se empiezan a dialogar preguntas como: ¿Cómo te presentarías si fueras supervisado? si tuvieras el cargo de supervisor ¿Qué exigirías en los trabajadores?, ¿Qué supervisarías en el instituto?	25 minutos	Metodología activa, participativa y de trabajo grupal	- Caramelos - Hojas bond - Lapiceros
El mejor equipo	El facilitador les da tarjetas a cada grupo formado. A un grupo tarjetas rojas y al otro grupo tarjetas verdes. A quienes les toquen las tarjetas rojas deberán escribir las debilidades del instituto y en las tarjetas verdes las fortalezas. Cuando todos terminen, los grupos dialogaran sus ideas y analizaran de forma grupal e individual las fortalezas y debilidades para mejorar su desempeño.	20 minutos	Metodología activa y exposición	- Tarjetas de colores - Lapiceros
Resumen Musical	El facilitador forma grupos y les pide componer una canción sobre los aprendizajes más importantes de la sesión, inspirándose en su canción o ritmo favorito.	25 minutos	Metodología activa	- Hojas bond Lapiceros

SESIÓN 9: "DE LA SUPERVIVENCIA AL CRECIMIENTO"



Duración: 80 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	- Auditorio
Exposición	Exposición de las necesidades de Abraham Malow, enfatizando la necesidad de autorrealización.	20 minutos	Metodología activa y de exposición	- Pirámide de Abraham Malow elaborada de cartulina.
La rueda de la vida	El facilitador debe dar a cada trabajador fotocopias de la rueda de la vida, con el fin de conocer en qué nivel se encuentran de acuerdo a su vida personal y laboral.	20 minutos	Metodología activa y exposición	- Copias para cada participante - Lapiceros
Mi Collage de felicidad	Consiste en que los participantes recorten fotos o dibujos de revistas e ir plasmando en su cartulina todo lo aprendido en el taller apuntando a la autorrealización personal.	30 minutos	Metodología activa, participativa	- Lapiceros - Plumones - Revistas - Parlante - Música de fondo

SESIÓN 10: "LO LOGRASTE"



Duración: 70 minutos.

Actividades	Procedimiento	Duración	Estrategia Metodológica	Recursos
Presentación de la sesión.	Explicar el motivo de la sesión y recordar los conceptos de la sesión anterior	10 minutos	Metodología participativa	-Auditorio
Dinámica: El castillo medieval	Se forman 4 grupos y el facilitador mencionar a los participantes que deben remontarse a una era medieval y se les dice que son ingenieros contratados por un rey para construir su próximo castillo, el único material que se les da a los constructores son hojas recicladas y un tiempo máximo de 20 minutos. El castillo debe mantener 3 consignas en todo momento: 1) Verse como un castillo 2) Ser seguro para el rey 3) Soportar las inclemencias del tiempo (vientos y temblores) la finalidad es que los participantes se den cuenta de hacer frente a los errores y saber cómo enmendarlos.	20 minutos	Metodología participativa y lúdica	-Hojas recicladas
Certificados y nominaciones divertidas.	Se les pide a los participantes de que hagan un círculo. Se les indica que se hará la entrega de certificados con frases divertidas o las nominaciones al trabajador más sonriente, más inquieto, más educado o más hablador de las sesiones. Después de recibir su nominación o certificado se le puede pedir al trabajador que dé un pequeño discurso agradeciendo la nominación o el premio recibido	40 minutos	Metodología activa	-Certificados para cada participante.