

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Percepción del clima laboral en docentes de la Institución Educativa Parroquial
Santa Ana, UGEL 03-Lima

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Neyer Yodson Mallqui Villanueva

Lima – Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios Padre Misericordioso, Dios de todo consuelo, quien me asistió con su sabiduría y fue mi fortaleza, en los momentos de angustia, cansancio y aflicción. Y a mi madre quien me acompañó con sus oraciones y consejos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi congregación Misioneros de los Santos Apóstoles. Así mismo, a las personas que me ayudaron y a cada uno de los docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que me apoyaron en mi desarrollo profesional.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Directiva N° 003-FPsyTS.-2016 de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, presento ante ustedes mi trabajo de investigación denominado “Percepción del Clima Laboral, en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03, Lima 2017” con el fin de optar por el título profesional de licenciado en psicología, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

Asimismo, señores miembros del jurado agradeceré su evaluación sea favorable y pueda concluir satisfactoriamente esta etapa de mi carrera profesional.

Cordialmente,

Neyer Yodson Mallqui Villanueva

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad Problemática.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.3. Problemas Específicos	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4. Justificación e importancia.....	17
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Clima Laboral.....	22
2.2.2. Enfoques del Clima Laboral.....	24
2.2.3. Teorías sobre el estudio del Clima Laboral.....	25
2.2.4. Características del Clima Laboral	27
2.2.5. El Clima y Satisfacción laboral:.....	28
2.2.6. Dimensiones de la variable según la Escala Clima_ Laboral SPC	30
2.2.7. Importancia del Diagnóstico del Clima Laboral	32

2.2.8. Caracterización de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana	33
CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1. Tipo y Diseño Utilizado	37
3.1.1. Tipo.....	37
3.1.2. Diseño de investigación	37
3.2. Población y Muestra	38
3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	41
3.4.1. Técnicas	41
3.4.2. Instrumento.....	41
CAPÍTULO IV.....	48
PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.1. Procesamiento de los resultados.....	48
4.2. Presentación de resultados	49
4.3 Análisis y discusión de resultados	55
4.4. Conclusiones	57
4.5. Recomendaciones	58
CAPÍTULO V.....	60
PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	60
5.1 Denominación del programa.....	60
5.2. Objetivos del programa.....	60
5.2.1. Objetivo general.....	60
5.2.2. Objetivos específicos	60
5.3. Justificación del problema	60
5.4 Establecimiento de objetivos	62
5.5. Sector al que se dirige	78
5.6. Establecimiento de conductas problemas/meta.....	78
5.7. Metodología de la intervención	79
5.8. Instrumentos/material a utilizar	82
5.9 Cronograma de capacitación “Realización Personal”	84
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	96
ANEXO 1	97
ANEXO 2	98

ANEXO 3	99
ANEXO 4	100
ANEXO 5	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Laboral	39
Tabla 3	Niveles de evaluación Escala CL-SPC	42
Tabla 4	Protótipos de percentil Escala CL-SPC	44
Tabla 5	Análisis de confiabilidad	45
Tabla 6	Ajuste para la exploración factorial	45
Tabla 7	Estadísticos de la percepción del clima laboral	48
Tabla 8	Nivel de percepción del clima laboral	49
Tabla 9	Nivel de percepción de realización	50
Tabla 10	Nivel de percepción de involucramiento	52
Tabla 11	Nivel de percepción de supervisión	53
Tabla 12	Nivel de percepción comunicación	54
Tabla 13	Nivel de percepción de condiciones laborales	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Entorno laboral, adaptación de Sonia Palma	32
Figura 2	Nivel de percepción del clima laboral	49
Figura 3	Nivel de percepción de realización personal	50
Figura 4	Nivel de percepción del involucramiento	52
Figura 5	Nivel de percepción de la supervisión	53
Figura 6	Nivel de percepción de la comunicación	54
Figura 7	Nivel de percepción de las condiciones laborales	55

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de percepción del clima laboral, en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03, Lima-2017. Se utilizó un tipo de diseño descriptivo simple de enfoque cuantitativo con un modelo no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Para el procesamiento y análisis de datos se empleó SPSS versión 17 y Microsoft Excel 2010. Se utilizó la Escala de Clima Laboral SPC, diseñada el año 2004 en Lima-Perú por la psicóloga Sonia Palma; el instrumento obtuvo altos valores de validez y confiabilidad. Los tres factores críticos percibidos por los trabajadores fueron: realización, comunicación y condiciones laborales. Recomendamos a los directivos de la institución educativa, fortalecer los componentes del clima laboral, implantando mecanismos de reconocimiento y recompensas para que los trabajadores puedan consolidar su motivación y liderazgo.

Palabras claves: Clima laboral, percepción, institución educativa, comunicación y condiciones laborales.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of perception of the work climate, in teachers of the Santa Ana Parochial Educational Institution, UGEL 03, Lima-2017. A simple descriptive design type with a quantitative approach was used with a non-experimental model, the sample consisted of 50 workers. The type of sampling was non-probabilistic. SPSS version 17 and Microsoft Excel 2010 were used for the processing and analysis of data. The SPC Work Climate Scale was used, designed in 2004 in Lima-Peru by the psychologist Sonia Palma; the instrument obtained high values of validity and reliability. The three critical factors perceived by the workers were: realization, communication and working conditions. We recommend the directors of the educational institution to strengthen the components of the work climate, implementing mechanisms of recognition and rewards so that workers can consolidate their motivation and leadership.

Key words: Work climate, perception, educational institution, communication and working conditions.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es una preocupación imprescindible en las instituciones educativas ya que actualmente, está suscitando problemas en la gestión del personal docente; tales como bajos niveles de desempeño, mayor tiempo en obtención de resultados pedagógicos, alta rotación de personal, relaciones conflictivas entre docentes, directivos y padres de familia. En el personal administrativo las dificultades se manifiestan en altas cargas de trabajo y poca claridad en el conocimiento y ejecución de sus funciones. En consecuencia, esto ha generado estrés, falta de comunicación y problemas con personal de otras áreas.

Para el tratamiento de la iniciativa de aportar mejoras en la percepción del clima laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Ana UGEL 03 de Lima, objeto de nuestro estudio, se realizaron observaciones preliminares y se localizó dificultades como la poca participación en actividades de supervisión y capacitación, la falta de posibilidades en la realización personal y laboral, manejo inadecuado de la información evidenciado en un deterioro de los canales de comunicación.

En la presente investigación, se analiza la percepción del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana UGEL 03 de Lima, para comprender cómo el ambiente laboral se ve afectado dentro del centro educativo y efectuar un plan de mejora para beneficio de la misma. A continuación explicaremos nuestro estudio, el cual fue desarrollado en V capítulos.

En el capítulo I, se aprecia el Planteamiento del Problema, formulación que orienta nuestra investigación, de la que se desprende la formulación general y los específicos, interrogantes que se irán respondiendo conforme se profundice

la exploración. De igual forma, en este apartado se incluyen el objetivo general, los objetivos específicos, finalizando con la importancia y justificación.

En lo que respecta al capítulo II, se expone el marco teórico, en el que se fijan las bases de nuestro estudio, en este apartado se muestran los antecedentes de investigación realizadas a nivel internacional y nacional. Del mismo modo, se realiza una definición conceptual de la variable, como el desarrollo de enfoques y teorías que respaldan científicamente el estudio.

En el capítulo III, se despliega la metodología utilizada, comprendiendo el tipo y diseño, población y muestra y a la vez, la técnica e instrumento de recolección y las técnicas de procesamiento y análisis de datos, que nos favorecieron en el estudio de la variable.

Continuando con nuestra presentación, en el capítulo IV se podrá apreciar los hallazgos obtenidos en base a la aplicación del instrumento de investigación. Seguidamente, se explica la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se expone el capítulo V, en el que se describe el programa de intervención: la denominación, objetivos, justificación, sesiones y metodología.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo haremos un acercamiento preliminar al problema, Percepción del Clima Laboral, en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03 de Lima; en el que se presenta tanto el objetivo general como objetivos específicos. Seguidamente se expone una justificación sobre el tema, debido a la relevancia que esta reviste en el ambiente laboral y para la psicología organizacional.

1.1 Descripción de la realidad Problemática

En la actualidad, existe mucha expectativa, sobre los centros educativos, en los usuarios, quienes esperan una enseñanza de calidad que fija su metodología de aprendizaje, en enfoques pedagógicos modernos. En la que juega un papel importante el clima laboral, incidiendo en el desempeño del personal.

Para una mejor gestión, es fundamental analizar cuáles son las apreciaciones que el colaborador, tiene de las estructuras y procesos que se desarrollan en el ámbito laboral en el que se desenvuelve; puesto que de esto dependerá en gran manera su comportamiento.

Brunet (2011) afirma, aunque resulta difícil precisar una única definición de clima; al examinar las distintas dimensiones de la percepción del empleado en el ambiente laboral, se podrá determinar la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él; en el mundo del trabajo a este medio ambiente, se denomina clima laboral.

Chiavienato (2009) es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo. Cuando no existe motivación, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el ambiente de trabajo tiende a disminuir, desencadenando estados de depresión,

desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e inconformidad.

El clima laboral educativo, se constituye de elementos psicosociales, política interna y externa a nivel de gestión, tanto administrativa como pedagógica, que genera un modo de comportamiento personal y grupal, dentro de la organización educativa que se proyecta hacia el contexto social.

En los últimos 30 años, se han hecho diversos estudios sobre el clima laboral, en grandes corporaciones de los países europeos y de EE.UU. Quienes se han limitado a medir y analizar los resultados obtenidos mediante datos estadísticos, sin validar el constructo en nuestro contexto y cultura latinoamericana.

En la búsqueda de información, sobre estudios del clima laboral en centros educativos, encontramos investigaciones realizadas sobre el clima laboral en México; se descubrió que Hernández (1989) estudió el clima laboral en un centro educativo de nivel superior en la ciudad de Querétaro, utilizando un instrumento que le permitió medir 10 variables del clima laboral: estructura, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, participación del empleado, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad, trabajo significativo y desafiante, y conflicto.

Perú no ha sido la excepción al respecto, se realizó estudios sobre el clima laboral en los diferentes ámbitos organizacionales. Han sido escasas las investigaciones hasta el año 1990; a partir de la fecha se ha incrementado los estudios por profesionales en los diferentes campos: administración, psicología, educación, relaciones industriales etc. Orbegoso (1999) concluye en la revista, que los problemas que se evidencian en los diagnósticos, tienen que ver con deficiencias en el liderazgo, condiciones físicas de trabajo, planeación, comunicación, incentivos, relaciones interpersonales etc. Información que nos alcanza, (Pezet y Rodríguez, 1994).

El presente estudio nos sitúa geográficamente, en el distrito de Lima Centro, donde se ubica la Institución Educativa Parroquial Santa Ana UGEL 03; en la que existe tensiones internas (entre los directivos y el personal docente, entre docentes y padres de familia) generados por una mala percepción de factores como: la comunicación, realización personal, falta de capacitación, planeación, trabajo en equipo, supervisión etc.

Las posibilidades que se agudicen las tensiones son muy altas; si no se efectúa un diagnóstico objetivo y minucioso para detectar los agentes estresores en las distintas áreas de la Institución. El clima puede mejorar después de una intervención bien hecha. Puesto que está determinada por características de la personalidad de los colaboradores y por realidades de gestión físico ambientales y sociales del colegio.

Al finalizar la investigación, luego de haber obtenido los resultados se elaborará un programa de intervención que involucrará a todo el personal y ayude a mejorar y fortalecer las debilidades evidenciadas en la investigación. Desde la visión de la misma comunidad educativa, y desde la percepción de los docentes, quienes son eje articulador del dinamismo institucional; que redundará en la obtención de los objetivos de la Institución, como consecuencia de un clima idóneo de trabajo generándoles satisfacción.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de percepción del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, Lima?

1.2.3. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de percepción de la realización personal, en los docentes de la IEPq Santa Ana, Lima?
- ¿Cuál es el nivel de percepción del involucramiento laboral en los docentes, de la IEPq Santa Ana?

- ¿Cuál es el nivel de percepción de la supervisión en los docentes, de la IEPq Santa Ana?
- ¿Cuál es el nivel de percepción de la comunicación en los docentes, de la IEPq Santa Ana?
- ¿Cuáles es el nivel de percepción de las condiciones laborales en los docentes, de la IEPq Santa Ana?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de percepción del clima laboral de los docentes, en la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, Lima

1.3.2. Objetivos Específicos

- Precisar el nivel de percepción de la realización personal, en los docentes de la IEPq Santa Ana.
- Establecer el nivel de percepción del Involucramiento en los docentes, de la IEPq Santa Ana.
- Conocer el nivel de percepción de la supervisión en los docentes, de la IEPq Santa Ana.
- Contrastar el nivel de percepción de la comunicación, en los docentes de la IEPq Santa Ana.
- Identificar el nivel de percepción de las condiciones laborales en los docentes, de la IEPq Santa Ana.

1.4. Justificación e importancia

La importancia de la presente investigación se justifica, en la medida que se hace necesario conocer la problemática del clima laboral, y la percepción que los docentes tienen de ella, en la IEPq Santa Ana de Lima. Los estudios del clima laboral constituyen elementos indispensables para la planeación estratégica de las Instituciones Educativas, pues al disponer con información sobre el ambiente que les predomina, facilita en los procesos de toma de decisiones para la mejora de sus resultados.

La indagación se respalda, en los innumerables estudios que en los últimos años se ha venido realizando en el Perú. Un primer acercamiento a las investigaciones realizadas en nuestro país, revelan que los diseños empleados se han caracterizado por ser descriptivos.

Como afirma Palma, (2004) El Clima Laboral “es definido como la percepción sobre talentos vinculados al ambiente de trabajo, estableciéndose como diagnóstico que sitúa acciones preventivas y correctivas indispensables, para optimizar y/o fortalecer la ejecución de procesos y resultados corporativos”. (pág. 5)

Desde el punto de vista legal, los colegios mediante los directivos, según la Ley N° 29062 Capítulo V Artículo 18°, en lo que concierne a la Carrera Pública Magisterial señala que...“el Director promueve las mejores condiciones laborales, materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los educadores y para que los educandos logren aprendizajes significativos”.

En cuanto a su aplicación práctica, con el desarrollo de la investigación se podrá alcanzar los objetivos trazados y servirá como punto de referencia a los directivos de la IEPq Santa Ana, para que realicen la mejora respectiva. Cabe precisar, que existe escaso conocimiento sobre el ambiente que prevalece en la Institución, ya que no se han realizado los estudios necesarios.

En este sentido, realizar el estudio beneficiará al personal docente y al resto de la comunidad educativa puesto que, se espera que los resultados y los elementos que se evidencien como inadecuados, pueda llevarse a cabo un proceso de intervención que se oriente a una mejora en el clima y en el desempeño laboral de sus funciones y previsiblemente esto conllevará a que los niños y niñas usuarios del servicio, aumenten su percepción de satisfacción al interior del centro educativo y consecuentemente aumentará la percepción de seguridad y confianza de los padres y madres de familia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Para una mejor comprensión de la investigación del Ambiente Laboral en la Institución Educativa, presentamos los antecedentes internacionales seguidos de los nacionales.

2.1.1. Internacionales

Hinojosa (2010) en la investigación que realizó sobre el Clima y satisfacción laboral de educadores del Colegio Sagrados Corazones, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, concluyó lo siguiente: que existe correlación entre el clima y la satisfacción laboral. La satisfacción laboral de los educadores es positiva siempre y cuando el ambiente de trabajo tenga una construcción positiva o adecuada. Subraya debido que, a que el clima influye en la satisfacción.

Luego (2013). Estudió la correlación entre Clima y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia (Venezuela). El diseño fue de tipo descriptivo–correlacional basada en un modelo no experimental, transversal y de campo. La población fue establecida por 49 personas, 5 directores y 44 docentes, y que consideró como muestra su totalidad. El método utilizado fue la encuesta y empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente; con selección de escala tipo Likert con opciones de respuestas: siempre, casi siempre, algunas

veces, casi nunca y nunca. Fue validado por cinco (05) expertos y sometido a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. Concluyó que los resultados evidenciaron; que en los centros educativos prevalece un clima autoritario, donde el director no reúne las cualidades de líder, comprobándose un entorno laboral que no motiva a los docentes.

González, Pedraza y Sánchez (2014) investigaron, el Clima Organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud en México. Señalan que mediante la exploración de 83 investigaciones publicadas en países de Latinoamérica, durante el siglo XXI se proponen dos objetivos: Primero, examinar la multidimensional y características principales de las variables del clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud. Segundo, diseñar un proyecto piloto sobre la concordancia de estas dos variables. Realizaron el estudio, cuyo método de análisis comprende la revisión, detección, consulta, extracción, recopilación e integración de datos. De la indagación realizada, infirieron que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de servicios públicos de salud. Asimismo, recomendaron realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

García (2015). Consideró importante el análisis del clima laboral, como un elemento determinante e incidente del rendimiento laboral de los colaboradores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato. La muestra del estudio constituye 60 empleados, quienes respondieron un cuestionario semiestructurado de encuesta, la que facilitó evidenciar mediante el método del chí cuadrado, que, al interior de la corporación, el ambiente de trabajo, si incide en el rendimiento de los trabajadores, de forma que las conclusiones y recomendaciones del autor se orientaron a proponer una mejora.

2.1.2. Nacionales

Huamán (2011). En la investigación titulada, Clima Laboral y Características de Personalidad, en el rendimiento profesional de las colaboradoras sociales del Instituto Nacional materno Infantil, afirma que los hallazgos de los cuestionarios: Escala Clima Laboral en el trabajo (Wes) y el Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B y concluyeron lo siguiente: se evidencia una deficiente colaboración entre compañeras de trabajo, bajo nivel de compromiso, falta de eficacia en sus tareas, y otros componentes disfuncionales que no ayudan a mantener un ambiente ideal de trabajo.

Valdivia (2014). Proyectó su investigación con la intención de establecer la solución al problema planteado: ¿Cómo influye el clima organizacional en el rendimiento y producción del personal de la empresa DANPER Trujillo S.A.C.? Debido a la relevancia de esta investigación, la investigadora puso énfasis en la hipótesis planteada: El clima laboral influye en el desempeño del personal de la Empresa DANPER Trujillo S.A.C. El informe de su investigación se apoyó en el diseño descriptivo - transeccional estadístico; y se aplicó un cuestionario de 23 preguntas a una muestra de 117 empleados, como técnica de investigación. La investigación concluye que, el clima laboral afecta el rendimiento de los empleados, permitiéndoles desempeñarse y sentirse satisfechos por los logros obtenidos en el cumplimiento de sus responsabilidades y deberes realizados diariamente.

Cayetano (2015). Se planteó comprobar, de qué modo el clima laboral influye en el desempeño de los colaboradores de la empresa Edyficar, por consiguiente aplicó una encuesta, la indagación se complementó con hipótesis teóricas de las condiciones de trabajo y sus indicadores como: relaciones interpersonales, satisfacción laboral,

motivación; la muestra estuvo compuesta por 24 empleados, basados en los resultados se concluyó que, las condiciones de trabajo no favorecen al buen desempeño de los colaboradores en la corporación, las relaciones interpersonales no son favorables, lo que refleja un pobre nivel de confianza, alto nivel de tensión y estrés.

Pérez y Rivera (2015). Presentan el nivel del clima y satisfacción laboral, en el personal del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, comprendido en el periodo de abril a diciembre del 2013. Usaron las encuestas de Clima Laboral de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarcón (2010), aplicado a un total de 107 empleados, en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, resueltas de manera individual. Los resultados conseguidos demuestran que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por consiguiente, existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

La variable en estudio, según la presente indagación cuenta con diferentes definiciones e investigaciones en el campo científico. El desarrollo del Clima Laboral, se puede entender en función de sus teorías, enfoques y el estudio de sus respectivas dimensiones, que se mostraran en las siguientes paginas para un mejor entendimiento.

2.2.1. Clima Laboral

Se denomina clima, al conjunto de percepciones que las personas y grupos en una corporación tienen de su centro laboral. Esto hace que el empleado esté a gusto en un ambiente agradable y acogedor conforme a sus expectativas o no se sienta a gusto durante su actividad de trabajo, por cualquier motivo relacionado a su situación laboral.

La investigación discurre, en cómo perciben los individuos y los grupos la realidad laboral. Usualmente el personal no logra precisar con certeza los motivos, por los cuales se sientan de una manera

determinada. Con certeza podemos evidenciar, que el ambiente repercute en las actitudes, el comportamiento y las expectativas del trabajador.

Recientemente, el término Clima Laboral fue introducido por primera vez en la psicología industrial/organizacional por Gellerman en el año 1960 y es uno de los motivos por lo que no existe unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una definición y distinción precisa.

Las definiciones varían desde elementos corporativos netamente objetivos como: estructura, políticas y reglas; hasta caracteres observados tan subjetivos como: la amabilidad y el apoyo; esto ha provocado que los estudiosos se hayan fijado más en el aspecto metodológico que a la indagación de consenso en su definición, en sus principios teóricos y en su incidencia en el clima laboral. Podemos afirmar que existe consenso en expresar, que el ambiente de trabajo tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, conforme a su percepción. A continuación, citaremos algunas de las definiciones que en nuestra opinión orientan y clarifican nuestra investigación.

Chiavenato (2000) define el clima organizacional como las condiciones o propiedades del ambiente laboral, que son observadas por los integrantes de la organización, influyendo directamente en el comportamiento de los empleados.

Gonçalves (2000) afirma que los componentes y estructuras de un sistema organizacional generan a un determinado clima, en función a las percepciones de los integrantes. Este clima da origen a conductas específicas en los individuos y estas afectan a la organización y al ambiente.

Según García (2003) el clima constituye la visión que el individuo tiene de la organización donde labora y la idea que se ha formado de

ella, en términos de variables como: autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Según Palma (2004) el clima laboral es entendido como la apreciación del empleado, respecto a su entorno laboral y en relación a aspectos como: posibilidades de realización, involucramiento, supervisión, acercamiento a la información relacionada con su labor en coordinación con sus compañeros y condiciones de trabajo.

Desde las diferentes definiciones presentadas en esta investigación, nos permitimos precisar que el clima organizacional, es la identificación de características que hacen los individuos que forman parte de la organización y que determinan su comportamiento, por lo que es imprescindible para su estudio, la consideración de elementos físicos y humanos, donde sobresale la apreciación de la persona dentro de su contexto organizacional.

2.2.2. Enfoques del Clima Laboral

Para intereses de nuestro estudio podemos agrupar las definiciones en tres enfoques (Silva, 1996; Brunet, 2004).

La descripción objetivista, fija su comprensión como simples componentes organizacionales perceptibles que determina la conducta de sus integrantes (Brunet 2004).

Mañas, González y Peiró (1999) designan a este, perspectiva estructural. Según este enfoque, el clima existe de modo determinado y exterior a los individuos expuestos a él y tan sólo lo perciben y reflejan. Como grupo los individuos de la organización, tienen percepciones parecidas de su clima laboral.

Desde el enfoque subjetivista, el clima se define como las percepciones personales de los integrantes de una organización. Desde de esta visión, el clima está condicionado por el estado de ánimo

de quienes lo viven, en consecuencia sería cambiante, no muy confiable y un tanto indescrptible.

Mañas *et al.* (1999) lo describen como “enfoque perceptual de la formación del clima”, en tanto prioriza lo subjetivo. El clima desde esta perspectiva, es una representación personal del entorno organizacional.

En tercer lugar, señalamos la definición del enfoque integrador, que describe al clima como consecuencia de la interacción entre, la configuración física de la corporación y las características personales de las personas que la integran; las mismas que en su interacción recíproca y con el ambiente laboral, tienen una percepción unánime del clima.

Finalmente, Según Méndez (2006 p. 108) el inicio del clima laboral, está en la sociología; desde este enfoque la noción de organización se entiende a partir de la teoría de las relaciones humanas, el autor resalta la trascendencia de la persona en función de la actividad laboral y su participación en un sistema social. Precisa el clima laboral, como el resultado, de cómo las personas establecen procesos de interacción social e influencia.

2.2.3. Teorías sobre el estudio del Clima Laboral

Al respecto existen diversas teorías, entre las más importantes podemos destacar las siguientes:

a) Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

En la divulgación realizada por el autor sobre el “Lado Humano de la Empresa”, explora las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas en el trabajo y expuso los dos modelos que llamó “Teoría X” y “Teoría Y”.

b) Teoría X

Según esta teoría, el individuo siente fastidio intrínseco hacia la actividad laboral y lo evitará siempre que pueda. Esta predisposición humana, por rehuir al trabajo, hace que la mayor parte de las personas sean obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos; para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

Mcgregor (1975 p. 43). Por lo general, la persona elige que lo dirijan, quiere rehuir responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea más que nada su seguridad.

c) Teoría Y

Desde este supuesto, la energía exigida por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión; los individuos necesitan de motivaciones superiores y un ambiente apropiado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales. En este sentido bajo condiciones favorables, los individuos se comprometerán con la obtención de las metas y objetivos de la organización, logrando integrarlas.

d) Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert

La concepción teórica de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) señala que la conducta asumida por los empleados, dependen de la gestión administrativa y los escenarios organizacionales que observan; consecuentemente se asevera que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, señala que son tres las variables que definen los rasgos propios de una organización y así mismo, estas intervienen en la apreciación individual del clima.

Variables Causales, determinadas como variables independientes, orientadas a mostrar la evolución y producción de una organización.

Variables Intermedias, están encaminadas a valorar la naturaleza interna de la empresa, expresado en aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Son importantes, puesto que constituyen los procesos organizacionales.

Variables Finales, emergen como resultado de las variables causales y las intermedias, aludidas con anterioridad. Están encauzadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

e) Teoría de los Factores de Herzberg

Esta teoría fue desplegada a partir del sistema de Maslow y Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) seleccionaron dos categorías de necesidades según los objetivos humanos, superiores e inferiores. Los elementos de higiene, son componentes ambientales en un escenario de trabajo que demandan atención constante para prevenir la insatisfacción, comprenden: el sueldo y otros incentivos, condiciones laborales adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

Podemos finalizar afirmando, que la motivación y la satisfacción sólo pueden brotar de principios internos y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. Según esta teoría, si un empleado percibe su trabajo como carente de sentido, probablemente reaccione con apatía, aunque se vigile los factores ambientales. Por consiguiente, los administradores son los responsables de crear un clima motivador.

2.2.4. Características del Clima Laboral

Las particularidades del clima en una organización, se ven reflejadas en la motivación de los colaboradores y el involucramiento con la empresa. Asimismo, la motivación extrínseca o intrínseca que puedan tener los trabajadores forman parte de su accionar en las

labores que desarrollen. Reflejándose en una mejor, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Podemos resaltar estas principales características:

- Políticas de la gerencia.
- Formas de liderazgo.
- Modos de comunicación interna.
- Factores físico-ambientales.
- Estructura y procesos de trabajo.
- Procesos vinculados directamente a la gestión de talento humano.
- Nivel de centralización y de posibilidades de participación.
- Tamaño de la corporación.

Según Kurt (Lewin 1988 p.112), el comportamiento organizacional sería consecuencia de la conducta de los colaboradores en situación de actividad laboral y la contribución de su entorno.

En consecuencia, podemos afirmar, que la predicción del comportamiento individual en el centro laboral, basados en particularidades personales; es insuficiente. El comportamiento depende de cómo el trabajador percibe el ambiente laboral, de las influencias recíprocas entre trabajadores y grupos, y de distintos elementos que aporta la organización. Por ejemplo: ante un clima amenazante asume conductas defensivas para tratar de mitigar la tensión que le ocasiona.

2.2.5. El Clima y Satisfacción laboral:

Es pertinente precisar, que la variable clima laboral se correlaciona con otras variables, por obvias razones, nuestro estudio se enfoca en una sola variable; sin embargo esto no nos limita a decir algunas palabras sobre la incidencia del clima en lo que respecta, al bienestar laboral.

Davis & Newstrom, (1999) explican que la satisfacción laboral, se entiende como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los trabajadores asumen su trabajo (p.276).

Respecto a la satisfacción e insatisfacción Palafox (1995) comenta lo siguiente: "Para los empleadores es evidente, que esperan de los trabajadores el máximo rendimiento en sus trabajos o tareas. No obstante, carecen de certeza sobre lo que el personal espera de su empresa, sería alcanzar la satisfacción plena en el trabajo. Asimismo, el empleado responde a la desatención y manipulación de la empresa con la conocida frase "trabajo, porque que me pagan". En opinión del autor, es donde inicia el círculo de insatisfacción y baja productividad (p.42).

El Estrés: o tensión es precisado por Robbins (1999) como "una condición dinámica en la que un sujeto es confrontado con una oportunidad, una restricción o solicitud a fin con lo que desea; por lo cual, el resultado se percibe como incierto, a la vez que importante".

Robbins y Ramos (1999, p. 43) al respecto clasifican los agentes estresores, de la siguiente manera:

Ambientales: luz, ruido, temperatura, agitación, movimiento, contaminación, de igual forma, las inseguridades políticas, económicas y las tecnológicas median en la proyección elevada del estrés.

Individuales: el exceso del trabajo, el conflicto de roles, las diferencias entre carrera-ocupación, responsabilidad, las dificultades familiares, los problemas económicos y la misma personalidad del sujeto influye para incrementar la carga emocional del trabajador.

Grupales: alude a la carencia de unión, conflicto interno o intergrupar, incongruencia de estatus, insatisfacción, liderazgo inefectivo.

Organizacionales: clima laboral, manejo de tecnología, estilos de gestión, control de sistemas, estructura organizacional, características del puesto, nepotismo y preferencia, entre otros.

En síntesis podemos aseverar, que el incremento del estrés tiende a elevar el desempeño, debido a que este ayuda a una persona a utilizar sus estrategias para mejorar su rendimiento, siempre y cuando el incremento sea moderado y controlado por el trabajador. Un empleado que presente un nivel elevado de estrés, puede verse afectado en la toma de decisiones y presentará una conducta errática, de continuar bajo esas condiciones; el trabajador sufriría una descompensación, que comprometería su vida laboral y personal". Insistimos en subrayar que el cuidado del ambiente de trabajo; es fundamental en las corporaciones. Si las condiciones laborales, son favorables, inciden directamente en la satisfacción laboral; redundando a su vez en el logro de objetivos organizacionales.

2.2.6. Dimensiones de la variable según la Escala Clima_ Laboral SPC

La escala fue planteada y elaborada por la especialista Sonia Palma Carrillo, como investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). El instrumento fue diseñado con la técnica de Likert, en su versión final posee un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, determinada operacionalmente, como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculantes... (Palma, 2004 p. 6-7).

Las cinco dimensiones que se establecieron en base al estudio descriptivo y cuantitativo fueron los siguientes:

I. Realización personal

Destaca la apreciación realizada por el empleado referente a las posibilidades, que el ambiente laboral aporte a su perfeccionamiento personal y profesional. Los ejemplos de indicadores en esta área son:

- Oportunidades de prosperar en la institución.

- Las actividades en las que se labora, permiten aprender y desarrollarse.

II. Involucramiento Laboral

Esta dimensión contiene indicadores que identifican los valores organizacionales, encauzados al compromiso, desempeño y perfeccionamiento de la organización. Ejemplo de indicadores:

- Cada trabajador se considera un integrante clave para el éxito de la organización.
- Los empleados están comprometidos con la organización.

III. Supervisión

Esta dimensión, evalúa la trascendencia del monitoreo de la inspección dentro del trabajo. Ejemplo de indicadores:

- El supervisor ofrece apoyo, para afrontar las dificultades que se detectan.
- La apreciación que se hace del trabajo, favorece el perfeccionamiento del desempeño.

IV. Comunicación

Estos indicadores, nos permiten estimar el grado de percepción de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información en el centro laboral. Ejemplo de indicadores:

- Se dispone del acceso a la información necesaria, para cumplir con el trabajo.
- La organización promueve la comunicación interna.

V. Condiciones Laborales

Esta dimensión nos permite determinar los recursos asignados, para realizar las tareas encomendadas en el centro laboral. Ejemplo de indicadores:

- El sueldo es atractivo, en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

2.2.7. Importancia del Diagnóstico del Clima Laboral

Las exigencias del mundo contemporáneo, demandan a las entidades laborales al perfeccionamiento de directrices en las corporaciones, encauzadas a la optimización de los sistemas de producción y del talento humano; siendo de gran importancia para la psicología organizacional, quien es la responsable de orientar los esfuerzos organizacionales para la adaptación a los cambios y el éxito organizacional.

Palma (2014) refiere que la investigación se basa, en la necesidad de evaluar, anticipar o ponderar las alternativas en la toma de decisiones. En las empresas es indispensable el diagnóstico para establecer los nuevos esquemas de interacción; para encarar tanto la cultura, el entorno como la productividad y calidad.

Coincidimos con la afirmación de la autora, por tal motivo, podemos señalar que la eficacia en la toma de decisiones depende, en gran medida, de un adecuado diagnóstico. Esto comprende: investigar diligentemente la realidad organizacional que tiene como objetivo; identificar los principales factores de interacción; valorar la trascendencia de cada uno y plantear medidas acertadas.

Un análisis con una visión sistémico de los factores que afectan la organización, debe suponer el entorno laboral en interacción con las

condiciones de trabajo que se ofrecen para promover el rendimiento de quienes conforman la organización, como se puede apreciar en la siguiente figura.

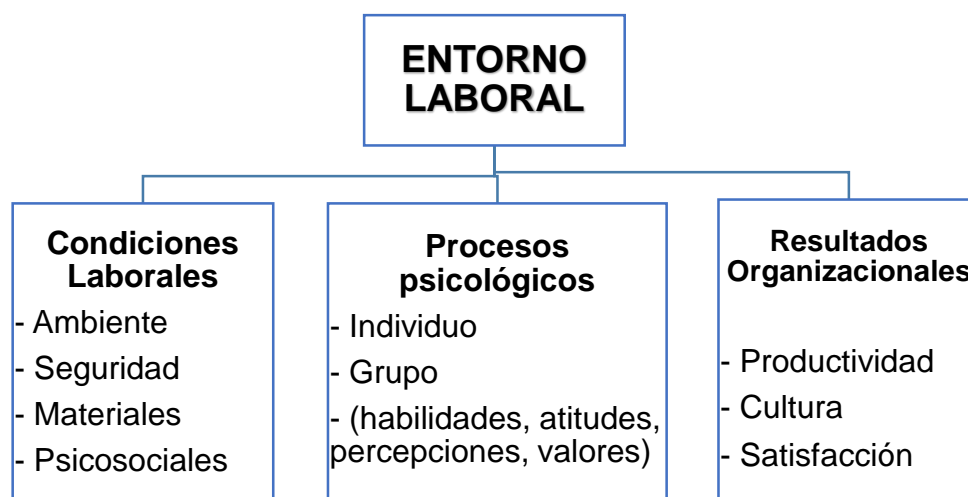


Figura 1. Percepción del Clima Laboral. Adaptado de Sonia Palma (2014)

2.2.8. Caracterización de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana

La información que se brindará a continuación, la que será de mucha ayuda para la caracterización de la Organización, fue tomada del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2017-2020.

Datos Generales

Denominación	:	Institución Educativa Parroquial “Santa Ana”
Creación	:	RD N° 0525 del 13 de Abril 1987
Ubicación geográfica		
Dirección	:	Jr. Paruro N° 769
Localización	:	El Cercado

Distrito : El Cercado

Provincia y Dpto. : Lima

Gestión : Público - Privada

Unidad de Gestión Educativa : 03 - LIMA

Niveles y Modalidades de atención:

- Educación Inicial
- Educación Primaria
- Educación Secundaria

Tabla 1

Población

Secciones		PERSONAL			
		Docentes	Auxiliares	Administrativos	Servicio
Inicial	8	14	8		
Primaria	16	18	4		
Secundaria	12	18	2		
Total	36	56	14	12	10
Total de Personal				92	

Fuente. Elaboración propia, 2017

Visión

Alcanzar los estándares en la calidad educativa mediante el desarrollo del pensamiento, de un currículo humanista, cognitivo y valorativo.

Misión

Brindamos un servicio educativo integral de calidad, basada en valores cristianos según la pedagogía de Cristo.

Valores

Promovemos una educación en valores morales y cristianos, entre los que se destacan: la Responsabilidad, Veracidad, Misericordia, Santidad, Honestidad y Solidaridad.

Objetivo General

Optimizar la calidad del rendimiento del docente, mediante un sistema de evaluación continua y participativa considerando las orientaciones y directivas del MED.

Objetivos específicos

- Fomentar la práctica de las habilidades sociales y de convivencia para un buen clima en la IE.
- Proponer el desarrollo de proyectos de innovación y mejoramiento, promoviendo la participación conjunta de Docentes y Padres de Familia para superar los diferentes problemas de la I.E

Aprendizajes Fundamentales

En la actualidad surge a través del Estado y Ministerio de Educación, el Marco Curricular Nacional, para lograr competencias en comunicación,

matemática, C.T.A. Y ciudadanía; así como la promoción de valores; por esta razón, nuestra Institución Educativa, también busca priorizar y reforzar los aprendizajes que a continuación se detallan:

- Actuar e interactuar de manera autónoma para el bienestar.
- Comunicarse para el crecimiento personal y la convivencia.
- Usar la ciencia y la tecnología para perfeccionar la calidad de vida.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El presente capítulo describe el marco metodológico, donde se define el tipo y diseño de la investigación, asimismo la población y el tipo de instrumento de recolección de datos referente a la variable en estudio.

3.1. Tipo y Diseño Utilizado

3.1.1. Tipo

Por la manera como se ha planteado el estudio; esta investigación es de tipo descriptivo, debido a que nos permite representar e interpretar las dimensiones del Clima Laboral, y también se analizó como es y de qué manera se manifiesta la percepción de una población que se somete a análisis. Como afirma Hernández, *et al* (1998); el modelo descriptivo, mide o evalúa diversos aspectos dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

Y de enfoque cuantitativo, ya que los datos obtenidos sirven para responder a la hipótesis como resultados del estudio estadístico aplicado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación, de acuerdo a los objetivos propuestos, emplea el diseño no experimental de corte transversal; al respecto haremos las siguientes precisiones:

Hernández, *et al* (2014) lo definen como “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se pueden apreciar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 152).

Hernández, *et al.* (2014) mencionaron que los diseños no experimentales transversales cumplen la función de “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Están orientados a describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.152).

3.2. Población y Muestra

Población

Estará conformada por 50 profesores que trabajan en la Institución Educativa Parroquial Santa Ana.

Muestra

Tomando como referencia el análisis teórico, coincidimos con Hernández, *et al* (2014) que la muestra “es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 175). En este estudio se realizó el cálculo de la población, considerándose que es una muestra no probabilística.

Con respecto a la muestra no probabilística (denominada también muestra dirigida), Hernández, *et al* (2014) menciona que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Por esta razón, el procedimiento a seguir no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores.

Una ventaja de esta muestra, se expresa en la utilidad para un determinado diseño de estudio, más que requerir la representatividad de los elementos de una población, se enfoca en una “cuidadosa y controlada selección de sujetos con ciertas características especificadas previamente”.

La muestra no probabilística se conformó por 50 docentes, del total de 92 empleados de la población de estudio (directivos, docentes y personal de servicio del colegio).



Dónde:

O₁ = Percepción del clima laboral

M = Muestra

3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización

El clima laboral

Palma (2004) Se define como apreciación del trabajador, en relación a su ambiente de trabajo y en base a perspectivas vinculados como: posibilidades de realización personal, compromiso con el trabajo asignado, monitoreo de las actividades asignadas, acceso a la información relacionado con sus labores, en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales, que faciliten su tarea.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DIMENSIONES	DISTRIBUCIÓN DE ITEMS
Clima Laboral	Palma (2004): es la visión del trabajador, referente a su entorno laboral y en relación a elementos vinculados como: medios de realización personal, compromiso con el trabajo asignado, monitoreo de las actividades asignadas, acceso a la información relacionada con sus labores en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea.	I Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
		II Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
		III Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
		IV Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
		V Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Fuente: Elaboración propia, 2017

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1. Técnicas

La técnica que se manejó en este estudio, fue la recolección de datos directa, en la que se utilizó el cuestionario de escala de Clima Laboral de Sonia Palma, cuyo contenido son preguntas con opción de repuestas.

Según Grasso (2006) la encuesta “permite investigar la opinión total de los individuos y los valores vigentes, en la población donde se realizará dicho procedimiento” (p. 130).

Así como también Rada (2001) describe a la encuesta como “la búsqueda ordenada de datos en el cual, el investigador pregunta a los investigados sobre información que desea obtener, y luego reúne los resultados de la investigación individual, obtenida para una evaluación” (p.51).

3.4.2. Instrumento

Se empleó la Escala Clima Laboral CL-SPC, diseñada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo el año 2004 en Lima, Perú. Nos permitimos hacer la salvedad, de que dicho instrumento es usado solo para realizar estudios de investigación. El instrumento evalúa el grado de percepción del clima laboral y su aplicación puede darse a nivel individual o grupal. La escala posee una caracterización valida y confiable en 1,323 empleados con vínculo laboral, permitiendo identificar aquellos factores.

Ficha Técnica

Nombre del Test	:	Escala de Clima Laboral
Autor	:	Sonia Palma Carrillo.
Año	:	2004
Detalle	:	Instrumento de exploración Psicológica.

Objetivo : Evaluar el nivel de percepción del Clima laboral
De trabajadores.

Estructura : La prueba tiene 5 dimensiones

Factor I : Realización Personal.

Factor II : Involucramiento Laboral.

Factor III : Supervisión.

Factor IV : Comunicación.

Factor V : Condiciones laborales.

Especificaciones Del Inventario

Cuestionario tipo Likert

Consta de 50 indicadores

Administración : Individual y colectiva.

Duración : Aproximadamente 30 minutos.

Beneficio : Preparación de planes de intervención a nivel
Organizacional.

Edad : 17 en adelante

Datos Normativos : Los datos proporcionados, son manejados por
la muestra original (1323 empleados),
indicados en percentiles.

Calificación:

El puntaje total deriva, de las calificaciones obtenidas de las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 50 y 250. Los puntajes altos representan un "Clima Laboral Favorable" y los puntajes bajos un "Clima Laboral Desfavorable".

Las calificaciones, se establecen como sigue:

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

Para lograr puntajes parciales por dimensiones, se debe considerar lo siguiente:

Distribución de ítems

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

Tabla 3

Niveles de evaluación Escala CL-SPC.

NIVEL DE EVALUACIÓN	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	130 – 169
Muy Desfavorable	10 - 17	50 - 89

Fuente: adaptado de Sonia Palma. (2017)

Interpretación

Dimensión I Realización Personal.

Manifiesta la posibilidad que el ambiente de trabajo y las tareas realizadas beneficien el desarrollo personal, con miras a un desarrollo futuro.

Dimensión II Involucramiento Laboral.

Expresa el grado de asimilación de los valores organizacionales y responsabilidad con el rendimiento y progreso de la corporación.

Dimensión III Supervisión.

Denota la valoración del monitoreo de supervisión, como oportunidad para ofrecer soporte y orientación en las tareas inherentes a sus labores diarias.

Dimensión IV Comunicación.

Manejo y comprensión del nivel de facilidad, premura, claridad, congruencia y exactitud de la comunicación, tanto a nivel interno (entre empleados), como a nivel externo (clientes y proveedores).

Dimensión V Condiciones laborales.

Manifiesta el grado de comprensión, en que la organización proporciona los recursos: infraestructura, mobiliarios, económicos y/o psicosociales inevitables en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Confiabilidad: En la investigación realizada por Palma (2004), la escala CL-SPC se administró a 1,323 empleados, logrando alcanzar en promedio un alto nivel de confiabilidad, tal como se muestra a continuación:

Tabla 5

Análisis de confiabilidad.

Método de Análisis	Escala CL-SPC
Alfa de Cronbach	0.97
Split Half de Guttman	0.90

Fuente: adaptado de Sonia Palma. (2017)

Tabla 6

Ajuste para la exploración factorial.

Procedimiento de Análisis	Coeficientes
Medida de adecuación Kaiser Meyer	0.980
Test de Esfericidad de Barlett	44751.69
Nivel de significación	0.001

Fuente: adaptado de Sonia Palma. (2017)

Material de aplicación

- La escala de Clima Laboral - SPC.
- Cronómetro.
- Lapicero azul o negro.

Normas de aplicación

a) Preparación:

Al ejecutar la prueba, el evaluador deberá haber previsto el número suficiente de lapiceros, tanto azules como negros; para facilitar a los empleados.

Asimismo, debe disponer de copias necesarias del instrumento en el cual se especifiquen las indicaciones, claras y fáciles de comprender. Finalmente, el cronómetro deberá estar listo para iniciar la prueba.

b) Presentación inicial

Previamente a la entrega de la encuesta, es necesario realizar una presentación técnica y profesional del instrumento. En primer orden, indicar por qué aplica la prueba, explicando: “Buenos días (o tardes) mi nombre es _____, acudo ante ustedes con el fin de efectuar una investigación científica, por la que requiero la ayuda de ustedes para el desarrollo de la Escala Clima Laboral – SPC.

c) Indicaciones habladas

Seguidamente se verificará, que cada evaluado disponga de un lapicero negro o azul, indicándoles: “Para ejecutar esta escala es indispensable, que todos dispongan de un lapicero azul o negro, si alguien no tiene un lapicero de ese color, no dude en hacérmelo saber para facilitarle.”

Luego de asegurarnos que los evaluados tengan un lapicero a la mano, se entregará la escala a cada participante. Seguidamente, se continua con las indicaciones para el inicio de la prueba, a quienes se les dirá: “Disponen de la Escala Clima Laboral-SPC, de tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Para ejecutar la prueba, es indispensable que

respondan con total franqueza posible, desde su percepción personal a cada ítem de la escala, no existe respuestas incorrectas o correctas, no obstante, las respuestas varían entre: Ninguno o Nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre. De acuerdo a las respuestas, se procederá a marcar con una cruz o un aspa en el cuadro de su elección. Disponen de 30 minutos para desarrollar la escala. Pueden iniciar.”

Aproximadamente 3 minutos antes de terminar el tiempo, se les comunicará, para que puedan comprobar sus respuestas y asegurarnos de que respondieron todos los ítems.

Finalizado el tiempo establecido, se procede a recoger los instrumentos desarrollados, corroborando que todos los datos estén completos, para evitar problemas en el procesamiento de información en la base de datos y no haya que invalidar instrumentos.

Finaliza agradeciendo a los evaluados, quienes desarrollaron la escala.

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

En los planteamientos propuestos para la investigación, se emplearon criterios para la presentación e interpretación de los resultados descriptivos de la variable Clima Laboral. A continuación se presentan, los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba y su procesamiento en el Software Excel 2010; con los rangos: Ninguno o Nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre.

Los datos obtenidos se presentan y analizan, en las tablas y gráficos del siguiente apartado, con las calificaciones alcanzadas según dimensiones y subes calas.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de la Percepción del Clima Laboral, en Docentes de la IEPq Santa Ana UGEL 03, Lima.

Total		
N	Validos	50
	Perdidos	0
	Media	134.16
	Mínimo	85
	Máximo	190

Fuente: Elaboración propia (2017)

4.2. Presentación de resultados

Objetivo general

Determinar el nivel de percepción del clima laboral de los docentes, en la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03, Lima.

Tabla 8

Nivel de Percepción del Clima Laboral en docentes de la IEPq Santa Ana.

Nivel de percepción del clima laboral		
tendencia	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Muy favorable (210-250)	0	0%
Favorable (170-209)	13	26%
Media (130-169)	15	30%
Desfavorable (90-129)	16	32%
Muy desfavorable (50-89)	6	12%
	50	100%

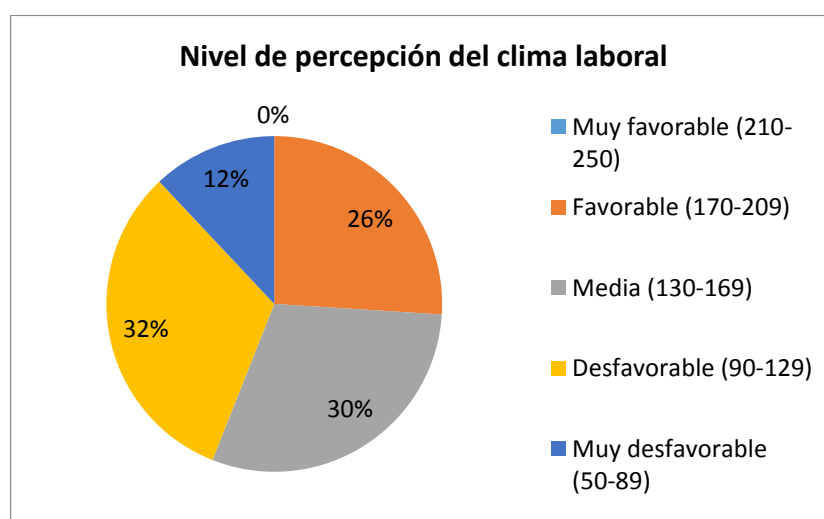


Figura 2. Nivel de percepción del clima laboral

Interpretación:

Como se puede ver en la tabla (8) y gráfico (1), evidencian los resultados generales de la investigación. De acuerdo al estudio realizado sobre el nivel

de percepción del clima laboral, en los docentes de la IEPq Santa Ana, un 32% considera como desfavorable, el 30% media, 26% favorable, y el 12% muy desfavorable.

Objetivo 1

Precisar el nivel de percepción de la realización personal, en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Tabla 9.

Nivel de percepción de la realización personal en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Realización personal		
tendencia	frecuencia (f)	porcentaje (%)
Muy favorable (42-50)	0	0%
Favorable (34-41)	12	24%
Media (26-33)	12	24%
Desfavorable (18-25)	20	40%
Muy desfavorable (10-17)	6	12%
	50	100%

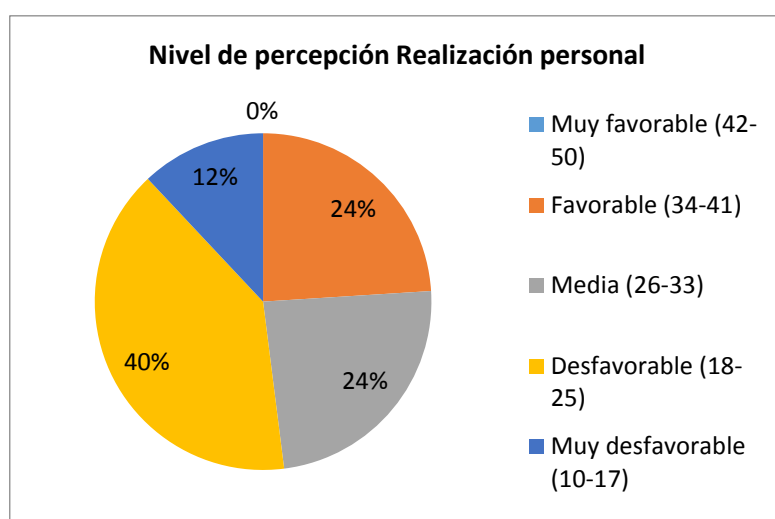


Gráfico 2. Nivel de percepción de la realización personal en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Interpretación

Como se puede ver en la tabla (9) y gráfico (2) los resultados, con respecto al nivel de percepción de realización personal, se aprecia que un 40% de los profesores, lo considera como desfavorable, seguido de un 24% medio, 24% favorable y 12% muy desfavorable.

Objetivo 2

Establecer el nivel de percepción del Involucramiento en los docentes, de la IEPq Santa Ana.

Tabla 10

Nivel de percepción del involucramiento en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Involucramiento Laboral		
tendencia	frecuencia	porcentaje
	(f)	(%)
Muy favorable (42-50)	1	2%
Favorable (34-41)	22	44%
Media (26-33)	5	10%
Desfavorable (18-25)	14	28%
Muy desfavorable (10-17)	8	16%
	50	100%

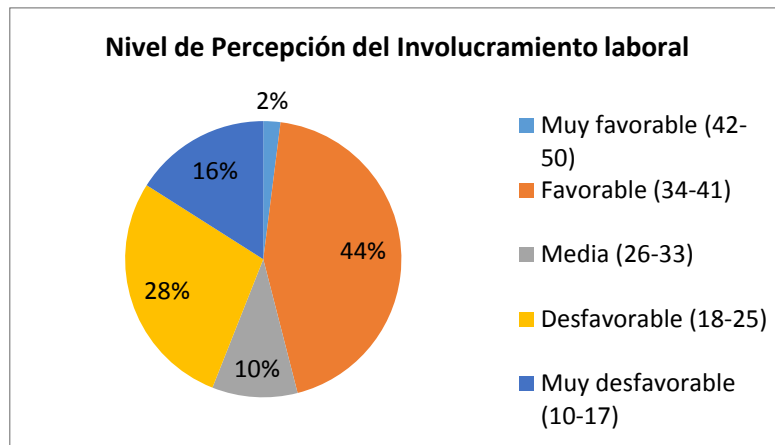


Figura 3. Nivel de percepción del involucramiento en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Interpretación

En la tabla (10) y el grafico (3) el grado de involucramiento laboral, muestra un 44% favorable y un 28% desfavorable, 16% muy desfavorable, 10% media y un 2% muy favorable.

Objetivo 3

Conocer el nivel de percepción de la supervisión en los docentes, de la IEPq Santa Ana.

Tabla 11

Nivel de percepción de la supervisión en docentes de la IEPq Santa Ana.

Supervisión		
tendencia	frecuencia (f)	porcentaje (%)
Muy favorable (42-50)	0	0%
Favorable (34-41)	18	36%
Media (26-33)	9	18%
Desfavorable (18-25)	14	28%
Muy desfavorable (10-17)	9	18%
	50	100%

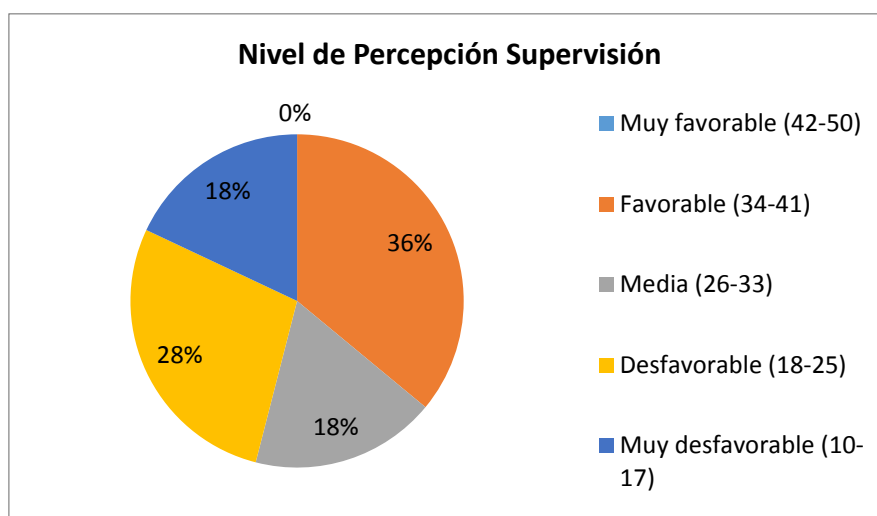


Gráfico 4. Nivel de percepción de la supervisión en docentes de la IEPq Santa Ana.

Interpretación

Como se observa en la tabla (11) y el gráfico (4) los resultados, respecto al nivel de percepción de la supervisión, denotan un 36% favorable, 28% desfavorable, 18% media y 18% muy desfavorable.

Objetivo 4

Contrastar el nivel de percepción de la comunicación, en los docentes de la IEPq Santa Ana.

Tabla 12

Nivel de percepción de la comunicación en docentes de la IEPq Santa Ana.

Comunicación		
tendencia	frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Muy favorable (42-50)	0	0%
Favorable (34-41)	7	14%
Media (26-33)	20	40%
Desfavorable (18-25)	17	34%
Muy desfavorable (10-17)	6	12%
	50	100%

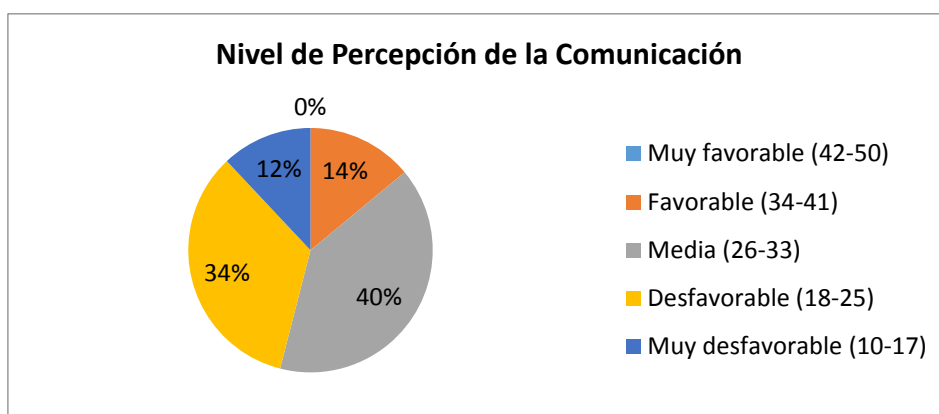


Figura 5. Nivel de percepción de la comunicación en docentes de la IEPq Santa Ana.

Interpretación

Como se denota, en la tabla (12) y el gráfico (5) los resultados del nivel de percepción de la comunicación, se puede ver que un 40% de docentes tiene una percepción media de la comunicación, 34% desfavorable, 14% favorable y 12% muy desfavorable.

Objetivo 5

Identificar el nivel de percepción de las condiciones laborales en los docentes, de la IEPq Santa Ana.

Tabla 13

Nivel de percepción de las condiciones laborales en docentes de la IEPq Santa Ana.

Condiciones laborales		
tendencia	frecuencia	porcentaje
	(f)	(%)
Muy favorable (42-50)	0	0%
Favorable (34-41)	8	16%
Media (26-33)	19	38%
Desfavorable (18-25)	20	40%
Muy desfavorable (10-17)	3	6%
	50	100%

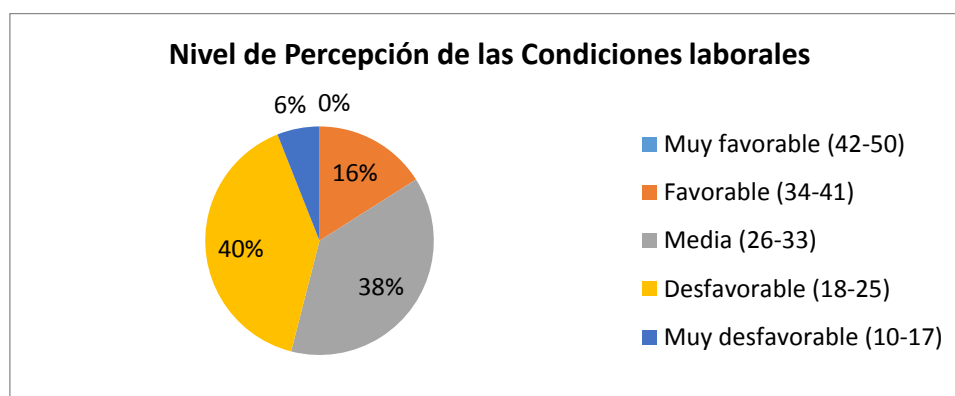


Figura 6. Nivel de percepción de las condiciones laborales en docentes de la IEPq Santa Ana.

Interpretación

Como se observa, en la tabla (13) y el gráfico (6) los resultados respecto al grado de percepción de las condiciones laborales, el 40% de docentes considera desfavorable, el 38% media, 16% favorable y un 6% muy desfavorable.

4.3 Análisis y discusión de resultados

Con el fin de ayudar a la comprensión de los resultados adquiridos, los hallazgos se agrupan en dimensiones del Instrumento. En el estudio realizado, para establecer el nivel de percepción del clima laboral en los docentes, de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03 de Lima, se realizó en primer lugar, una valoración general de los resultados de la percepción del clima laboral, dónde un 32% de los profesores consideró como desfavorable, un 30% lo sitúa en una escala media, aunque existen elementos que potencian el clima y otros que lo debilitan, un 26% manifiesta que el ambiente laboral es favorable resaltando que existen elementos positivos en el Centro Educativo, y finalmente un 12% precisa que el ambiente de trabajo es muy desfavorable.

Con respecto, a la percepción de realización personal, según el análisis realizado se aprecia que un 40% de los educadores considera como

desfavorable el nivel de percepción de realización personal y un 12% muy desfavorable; tomando estos resultados como referencia podemos concluir que más del 50% de los profesores perciben que las posibilidades ofrecidas por el centro laboral para su realización, se consideran altamente desmotivantes, desalentadoras en cuanto al crecimiento personal y profesional, incidiendo en los avances de las actividades asignadas y perspectivas de futuro, en la Institución.

Sin embargo, con relación al grado de involucramiento laboral, el 44% considera favorable y de un 28% desfavorable, 16% muy desfavorable, 10% media y un 2% muy favorable. Lo que indica que el nivel de percepción de los maestros con respecto a los valores de la Institución y convicción en trabajo personal y grupal, es positivo, orientándose como elementos de beneficio personal e institucional.

En lo referente, a la dimensión supervisión, el grado de percepción de la supervisión denota un 36% favorable, 28% lo percibe desfavorable, 18% media y 18% manifiesta que es muy desfavorable. De la cual podemos inferir, que el nivel de percepción de la supervisión, no cumple con las tareas propuestas, sino se mejora podría comprometer el desarrollo de la gestión.

En lo pertinente, a la dimensión comunicativa, se pudo constatar que el 40% de los profesores evaluados considera que se desempeña en un nivel medio, el 34% observa que es desfavorable, el 14% favorable y el 12% muy desfavorable. Lo cual nos indica, que el uso de la información es aún deficiente, en relación a las tareas institucionales y la atención a las personas con quienes se interactúa en el colegio; evidenciándose cierta limitación, en la fluidez, celeridad, claridad y precisión en la utilización de la información.

En lo referente, a las condiciones laborales, el 40% de docentes considera que es desfavorable, el 38% mantiene una opinión neutra, el 16% favorable y un 6% de los evaluados se observa que es desfavorable. Lo que conlleva a afirmar, que se evidencian deficiencias en el ámbito laboral, como un contexto de condiciones laborales precarias, poco estimulantes a la ejecución de los trabajos asignados. También se aprecia ausencia significativa, en lo referente a los recursos materiales, económicos y psicosociales.

Se precisa, que si la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, es una institución de gestión pública privada, que sigue un modelo de educación religiosa Católica, del que se esperaría un trato amable y condiciones apropiadas para realizar las actividades laborales, la mayor parte de los docentes no tienen una opinión positiva, sobre las condiciones laborales actuales. Ello evidencia, que es necesario reforzar la administración del personal y de los recursos, en el que se encontraron pocos planteamientos estratégicos por parte de los directivos de la Institución Educativa.

En síntesis, se afirma que las dimensiones comprometidas en un nivel crítico, se debe a que los docentes perciben que no están alcanzando su realización personal, asimismo desconocen que la institución, ofrezca posibilidades de crecimiento personal y profesional y a la vez afirman que la institución no brinda el abastecimiento permanente de recursos materiales, económicos. La comunicación es la tercera dimensión crítica identificada, lo que manifiesta que las vías de comunicación no son adecuadas.

4.4. Conclusiones

- La percepción del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03 de Lima, está en un nivel desfavorable expresado en 32%, ya que ellos observan acciones negativas que los desmotivan y a la vez destacan algunos aspectos positivos que repercuten en el clima.
- Se comprobó, que los hallazgos sobre la percepción de realización personal, está en un nivel desfavorable con un 46%, lo que significa que las posibilidades de realización personal y profesional, son altamente desmotivantes y desalentadoras.
- Se comprobó, que el grado de percepción de involucramiento laboral en el personal, es favorable reflejado en un 44%, manifestando un alto nivel de identificación con la visión, misión y objetivos institucionales.

- Se demostró, que la percepción con respecto a la dimensión supervisión, es vulnerable y está alejado de la realización de las tareas, reflejado en un 36%, lo que significaría un perjuicio en el perfeccionamiento de la gestión pedagógica.
- Se comprobó, que el nivel de percepción de la dimensión comunicación, es neutral para los profesores de la institución, con cierta predisposición a ser negativa manifestado en un 40%, reflejado en el manejo inadecuado e impreciso de la información, entre las personas que laboran en la Institución.
- Se constató, que el nivel de percepción de condiciones laborales para los docentes es deficiente, reflejado en el 40% y a la vez se aprecia un ambiente laboral precario; carente de recursos materiales y económicos.

4.5. Recomendaciones

- Elaborar programas de sensibilización, que faciliten la internalización de la misión, visión y objetivos del colegio, promoviendo el desarrollo de diversos métodos para afrontar situaciones de exigencias cotidianas en el ambiente laboral.
- Plantear mecanismos de reconocimiento y políticas de refuerzo social que favorezcan un clima motivacional individual y grupal, en el colegio.
- Definir y ejecutar, con urgencia mecanismos y políticas que motiven y favorezcan el crecimiento personal y el desarrollo profesional. Esta labor debe ser planeada y ejecutada por los directivos.
- Mejorar las políticas de incentivos, para sostener el nivel positivo de percepción en el involucramiento laboral, desarrollando la motivación individual y grupal en el logro de objetivos que benefician a la Institución.
- Planear y desarrollar programas de capacitación a los directivos, facilitando estrategias y recursos que les permita orientar el trabajo en equipo.
- Concientizar al personal, a través de las capacitaciones y talleres, para la implementación del desarrollo de habilidades comunicacionales, que

permitan realizar un manejo adecuado de la información: que sea fluida, precisa, clara y asertiva.

- Efectuar mecanismos y políticas que favorezcan la implementación de recursos en relación a infraestructura y mejora salarial, basado en técnicas de feedback o retroalimentación recabada del personal.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del programa

Capacitación: “*Realización Personal*”.

5.2. Objetivos del programa

5.2.1. Objetivo general

Fortalecer la realización personal de los docentes.

5.2.2. Objetivos específicos

- Reforzar el nivel de compromiso de los docentes, en el desempeño de sus funciones.
- Fomentar el trabajo en equipo, para alcanzar los objetivos y metas de la Institución.
- Promover el reconocimiento del logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

5.3. Justificación del problema

Según Goleman (2006), La realización personal, o crecimiento personal, puede ser entendido como el deseo de superación; que motiva a avanzar hacia la obtención de metas que nos proponemos, o todo lo que el ser humano puede hacer más allá de su desarrollo natural en relación a su edad.

Según Drucker (2005), vivimos en una época de posibilidades sin precedentes. Si se tienen metas organizadas y aptitudes se puede lograr la cima de la profesión. Cada persona labora un lugar, se mantiene y debe saber cambiar de dirección cuando sea oportuno, para una mejor ejecución

de lo mencionado, es indispensable que el ser humano tenga un profundo conocimiento de sí mismo; el modo cómo realiza su aprendizaje, cómo interactúa en su ámbito laboral con los demás, que valores posee y en qué áreas puede desempeñarse y realizar sus mejores aportaciones.

Basado en los alcances teóricos mencionados por los autores consultados, sobre la “realización personal”, esta se logra cuando el colaborador es consciente de sus capacidades y despliega al máximo su potencial.

Sin embargo, hemos evidenciado dificultades en el Colegio para brindar las facilidades y posibilidades de realización personal: a nivel directivo se detectó nepotismo, el promotor del Centro Educativo nombró como Director del Colegio a su hermano, se observó una pugna por el poder entre el promotor y director de la institución ocasionando un clima tenso e inadecuado de trabajo; falta de interés en la elaboración y cumplimiento de los planes estratégicos de gestión, infracciones laborales (despido arbitrario), infracciones administrativas por falta de permisos municipales para su funcionamiento y certificación de defensa civil; a nivel de infraestructura y mobiliarios se ha comprobado que están en un estado deplorable. Actualmente en la Institución, existen dificultades para emprender una línea de carrera a nivel profesional, la línea de carrera es una herramienta que manejan las organizaciones para retener el talento humano y, asimismo, es la cualidad más valorada por los colaboradores a la hora de asumir un puesto.

Estas condiciones laborales, se convierten en el principal factor de interferencia para que los colaboradores desarrollen su potencial, se observó a un grupo humano: desmotivado, sin iniciativa, falta de involucramiento, estancados en su crecimiento profesional, ausentismo laboral, inestabilidad laboral, frustrados al no contar con el apoyo necesario para ejecutar su trabajo.

Como consecuencia de lo mencionado, de manera conjunta con la nueva directiva se ha diseñado el presente programa de intervención; para recuperar la motivación orientada a realización personal.

5.4 Establecimiento de objetivos

La ejecución del presente programa de capacitación, se realizará en 8 sesiones según lo programado:

Sesión 1: Motivación

Objetivo:

Lograr que los colaboradores se identifiquen y asuman un compromiso con la institución.

Desarrollo:

La motivación en el centro laboral, expresa los motivos por lo que un empleado esté animado y comprometido con la institución, por lo que debe tener un motivo, que lo conduzca a la acción.

Para la apertura de esta primera sesión, el Director del Colegio se presentará y proporcionará los alcances oportunos sobre el proceso y objetivo general del programa, el objetivo de la sesión; seguidamente procederá a llamar lista a todos los participantes, esta actividad se ejecutará durante las sesiones sucesivas para registrar la asistencia y asegurar que la capacitación logre el propósito previsto, para lo que se ha considerado 15 minutos.

En los siguientes 35 minutos, se desarrollará el tema mediante la proyección de diapositivas, lo cual nos permitirá realizar un breve diagnóstico de factores que desmotivan el rendimiento de los participantes. Para luego reforzar estas deficiencias, la exposición se orienta en hacer que el empleado se sienta satisfecho trabajando en la institución e importante en el perfeccionamiento de ésta.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para efectuar una breve evaluación, que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Asimismo, nos permitirá realizar un proceso de retroalimentación de la instrucción y estimar el desempeño del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector
- USB. con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Sala de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

Sesión 2: Autoestima

Objetivo:

Detectar los elementos más importantes, que configuran la autoestima.

Desarrollo:

La autoestima, nos permite valorar el nivel de conocimientos positivos y negativos, que la persona tiene de sí mismo.

En esta sesión, por un espacio de 5 minutos el capacitador puntualizará el objetivo y los alcances esperados, la sesión se ejecutará durante 35 minutos, tiempo estimado para la exposición en diapositivas cuyo contenido se basa en la relevancia del tema, seguido de 5 minutos para proyectar un video concerniente con el tema, que permitirá una mejor comprensión. Para el análisis y reflexión del video foro el facilitador ha previsto 10 minutos.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para realizar una breve evaluación que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Asimismo, nos permitirá realizar la retroalimentación de la instrucción y estimar el trabajo del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros.
- Cuadernillos.
- Diapositivas impresas.

- Proyector.
- USB con información para proyectar.
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica.
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes.
- 1 facilitador.

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica).

Sesión 3: Trabajo en equipo

Objetivo:

Conocer aspectos teóricos y prácticos del trabajo en equipo, que permitan efectuar acciones en las respectivas áreas de trabajo.

Desarrollo:

El Trabajo en equipo, es la fuerza que integra el grupo y su cohesión se manifiesta en la solidaridad y el grado de pertenencia de sus componentes.

Por 5 minutos, el facilitador explicará el objetivo y los alcances deseados con el tema a proponer, seguidamente expondrá el contenido temático mediante las diapositivas elaboradas, por un espacio de 40 minutos. Luego durante 5 minutos el instructor procederá a realizar las conclusiones referentes al tema. Asimismo, durante este tiempo, podrá resolver las dudas y preguntas que hubiera en los participantes.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para hacer una breve evaluación, que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el nivel de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Asimismo, nos permitiría realizar la retroalimentación de la instrucción y estimar la labor del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lápices.
- Cuadernillos.
- Diapositivas impresas.

- Proyector, equipo de sonido.
- USB con información para proyectar.
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica.
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes.
- 1 facilitador.

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica).

Sesión 4: Comunicación

Objetivo:

Lograr que los colaboradores utilicen las herramientas y canales adecuados de comunicación, facilitando que la información sea fluida y clara.

Desarrollo:

La Comunicación asertiva es indispensable, para obtener la coordinación requerida de esfuerzos.

Por un lapso de 5 minutos, el capacitador puntualizará el objetivo y los alcances a tratar, la sesión se ejecutará durante 35 minutos, tiempo estimado para la presentación de las diapositivas cuyo contenido se basa en la trascendencia del tema, seguido de 5 minutos para proyectar un video vinculado al tema, que nos permitirá una mejor comprensión. Para el análisis y reflexión del video foro el facilitador ha previsto 10 minutos.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para hacer una breve evaluación que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Asimismo, nos permitiría realizar un proceso de retroalimentación de la instrucción y estimar el trabajo del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector
- USB con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

Sesión 5: Liderazgo

Objetivo:

Facilitar a los docentes, técnicas de liderazgo.

Desarrollo:

El Liderazgo efectivo, son habilidades y destrezas que una persona emplea para influir en el logro de metas y objetivos organizacionales.

Durante 5 minutos, el facilitador explicará el objetivo y los alcances deseados, seguidamente expondrá el contenido temático mediante las diapositivas elaboradas por un tiempo de 40 minutos. Luego durante 5 minutos el instructor procederá a realizar las conclusiones referentes al tema. Asimismo, durante este espacio podrá resolver las dudas y preguntas que hubiera en los participantes.

Evaluación

Al concluir, se dispondrá de 5 minutos para hacer una breve evaluación que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el nivel de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Así mismo, nos permitiría realizar un conjunto de actividades de retroalimentación de la instrucción y valorar la labor del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector

- Usb con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

Sesión 6: Empatía

Objetivo:

Promover que los participantes puedan conectarse con sus sentimientos y emociones, facilitándoles entender al otro, tanto en el entorno familiar como laboral.

Desarrollo:

La empatía en el entorno laboral, es una habilidad que nos ayuda a entender e identificar, las necesidades, sentimientos y problemas de los demás.

Por un lapso de 5 minutos, el capacitador especificará el objetivo y los alcances esperados con el tema a tratar, la sesión se ejecutará durante 35 minutos, tiempo considerado para la presentación de las diapositivas; el cual se enfoca en la trascendencia del tema, seguido de 5 minutos para proyectar un video relacionado con el tema que nos permitirá una mejor comprensión. Para el análisis y reflexión del video foro, el facilitador ha previsto 10 minutos.

Evaluación

Al concluir, se dispondrá de 5 minutos para efectuar una breve evaluación que consta de 4 preguntas, donde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Así mismo, nos permitiría realizar un conjunto de actividades de retroalimentación de la instrucción y evaluar el trabajo del instructor.

Sesiones

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector
- USB con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

Sesión 7: Administración del tiempo y organización del trabajo

Objetivo:

Dar a conocer estrategias para optimizar la gestión del tiempo en el trabajo.

Desarrollo:

El monitoreo del tiempo y la organización del trabajo indica la (capacidad de analizar, jerarquizar y organizar la actividad laboral, de acuerdo a los tiempos establecidos) desempeñando un rol trascendente, no solo en alcanzar los objetivos y a la vez la realización personal.

Por 5 minutos, el capacitador detallará el objetivo y los alcances esperados con el tema a tratar, la sesión se ejecutará durante 35 minutos, tiempo considerado para dar a conocerlo, cuyo contenido se orienta en la trascendencia del tema, seguido de 5 minutos para proyectar un video congruente con el tema que ayudará a una mejor comprensión. Para el estudio y deliberación del video foro el facilitador ha previsto 10 minutos.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para efectuar una breve evaluación que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Así mismo, nos permitiría realizar un proceso de retroalimentación de la instrucción y valorar la labor del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Video
- Laptop
- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector
- USB con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica).

Sesión 8: Estrés: Control y manejo

Objetivo:

Dar a conocer las consecuencias del estrés, para prevenir posibles eventos de ansiedad que puedan afectar el desempeño.

Desarrollo:

El Control del estrés laboral, es una estrategia que permite optimizar las condiciones laborales y la organización laboral, evitando la frustración.

El facilitador presentará el tema y los alcances que se espera por un espacio de 5 minutos, el desarrollo de la reunión se procederá mediante proyección de diapositivas, se tomará un tiempo estimado de 35 minutos seguido de un video relacionado con el tema por 5 minutos, luego se hará una reflexión y análisis del mismo por 10 minutos.

Evaluación

Al concluir se dispondrá de 5 minutos para efectuar una breve evaluación que consta de 4 preguntas, dónde 2 de ellas serán preguntas abiertas y 2 preguntas cerradas; esta valoración permitirá conocer el grado de comprensión y efectividad del aprendizaje individual y grupal ofrecido en la capacitación. Así mismo, nos permitiría realizar un conjunto de actividades de retroalimentación de la instrucción y evaluar la labor del instructor.

La sesión se desarrollará 2 (dos) veces por semana, en 2 grupos diferentes, los días martes y jueves en el horario de 8:30 am a 9:30 am.

Recursos materiales:

- Lapiceros
- Cuadernillos
- Diapositivas impresas
- Proyector
- USB con información para proyectar
- Plumones de pizarra, pizarra acrílica
- 30 sillas con carpeta.

Recursos humanos:

- 25 participantes
- 1 facilitador

Recursos físicos:

- Aula de capacitación (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

5.5. Sector al que se dirige

El programa está dirigido a 50 colaboradores de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana.

5.6. Establecimiento de conductas problemas/meta

La conducta problema se evidenció en la dimensión “realización personal”; se observó a un personal: desmotivado, sin iniciativa, falta de involucramiento, estancados en su crecimiento profesional, ausentismo laboral, inestabilidad laboral, frustrados al no contar con las disposiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo.

Izquierdo (2006) La motivación es un componente de cambio es elemento esencial del desarrollo de la personalidad humana. La ausencia de motivación implica un estancamiento en el desarrollo de la realización personal y la felicidad. Cuando hay un referente es captado como algo valioso y ese ideal debe encontrarse en la persona, en las demás personas y en la empresa.

Según el autor, en todo proceso de *realización* personal es clave la motivación, la persona debe descubrir el sentido y la razón que lo impulsa a desarrollar su potencial, sin esta actitud el sujeto no podrá lograr los objetivos personales ni laborales.

La conducta meta, es incrementar la realización personal, y esta se alcanza cuando el colaborador; es consciente de sus capacidades y logra desarrollar en su totalidad su rendimiento como persona: superando el fracaso, manteniendo una capacidad de autoanálisis, constancia en el crecimiento personal y profesional, el trabajo no debe ser percibido como algo desagradable y enfocándose constantemente en desarrollar nuevas habilidades, evitando caer en la monotonía que conduce al menoscabo del sentido personal y laboral.

En consecuencia esto implica asegurar el interés y la aportación activa de los colaboradores en las estrategias de la institución: posibilidades de realización personal, superación personal y profesional; integrar los procesos para el alcance de objetivos comunes mejorando el conocimiento de las propia capacidades personales, decisión, identificación de necesidades y manteniendo la actitud positiva en la búsqueda del desarrollo personal e institucional; mediante un trabajo planificado y fomentando la confianza para un diálogo fluido. El progreso de habilidades y conocimientos se aplicará de manera metódica y en base a los objetivos establecidos.

5.7. Metodología de la intervención

Según Guerrero (2015) la capacitación es un conjunto de actividades sistematizados y ordenados; mediante el cual se proporciona información y se suministran habilidades a un colaborador, para que realice satisfactoriamente un trabajo determinado. Esta práctica ha existido desde las primeras civilizaciones cuando los adultos enseñaban a los jóvenes y niños a desarrollar actividades laborales.

Por lo visto anteriormente, para Chiavenato (1998) un programa de capacitación es “un procedimiento a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual los colaboradores obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos determinados” (p. 418).

De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilitar la formación integral de la persona con propósitos concretos. Basándonos en los aportes teóricos de los autores y la funcionalidad de la capacitación como metodología, vimos oportuno elegir este instrumento para ejecutar la intervención.

Asimismo, para realizar el proceso de intervención, se ha seleccionado la metodología y técnica: “enseñanza – aprendizaje”, considerando los fundamentos de la psicología del aprendizaje para adultos; mediante las cuales se podrán organizar, implementar y ejecutar los procesos de enseñanza que permitan conseguir los objetivos de aprendizaje previstos.

El aprendizaje es un proceso psicológico, que su estudio plantea cierta complejidad, así mismo implica las capacidades y las motivaciones de las personas.

Según Martínez y Martínez (2009) “es un desarrollo que responde a estímulos, para emplear la mente en la explicación de la realidad y en la solución de problemas. El aprendizaje avanza de manera acumulativa, relacionando la información nueva con conocimientos anteriores del sujeto”. (p. 107)

En este proceso, la motivación y las capacidades propias, y el contexto (el ambiente y los métodos de enseñanza-aprendizaje) y las habilidades individuales de estudio, influyen eficazmente en el aprendizaje de una persona.

Según la teoría de Bloom, Mesia, & Krathwohl (1964) el aprendizaje humano se puede clasificar en tres grandes áreas:

Área cognitiva. Los aprendizajes se relacionan con la adquisición del conocimiento y el desarrollo de las habilidades intelectuales. Que pueden ordenarse en un grado de complejidad creciente; por lo que para efectos del aprendizaje, el dominio de un nivel requiere el dominio del nivel anterior. Los

grados del proceso de aprendizaje, son los siguientes: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.

Área sicomotora. En esta área los aprendizajes hacen referencia al perfeccionamiento de habilidades y combinación de movimientos físicos, y físico-sensoriales. El desarrollo de estas habilidades exige indispensablemente la práctica y se evalúa en técnicas de velocidad, precisión, resistencia físico-sensorial y dominio de los métodos y herramientas para la realización de las tareas. En esta fase se identifican siete niveles, ordenadas en una escala de complejidad creciente: percepción, reacción, acción guiada, acción mecánica, acción compleja, adaptación y creación.

Área afectiva. En esta etapa los aprendizajes expresan el desarrollo de sentimientos, intereses, actitudes y motivaciones, como base del comportamiento. Los cinco niveles más relevantes del desarrollo afectivo son: receptividad, respuesta, valoración, priorización y ajuste.

En función a las consideraciones teóricas referidas, podemos señalar que la metodología de capacitación abarca 5 etapas, que se ejecutan de manera secuencial; se inicia con la motivación preliminar, fase en la que el facilitador establecerá los alcances oportunos, información que enfatizará no sólo su importancia sino también el propósito. Siguiendo con la segunda y tercera fase, que comprende la adquisición informativa por lo que se expone los objetivos del aprendizaje, que ayudaran a los participantes a efectuar su propio análisis del tema. En la fase 4 se realizan las prácticas de fortalecimiento que nos facilitará evaluar la efectividad y comprensión de la capacitación, terminando con las conclusiones.

Las sesiones de capacitación, se ejecutarán en un período de 2 (dos) meses, 8 sesiones, 2(dos) grupos; con un tiempo estimado de 60 minutos por sesión. Los días establecidos para el proceso de intervención serán martes y jueves, al que asistirán grupos diferentes cada día, sumando un total de 8 semanas. En consecuencia, se abordarán los siguientes temas:

Sesión 1: Motivación.

Sesión 2: Autoestima.

Sesión 3: Trabajo en equipo.

Sesión 4: Comunicación.

Sesión 5: Liderazgo.

Sesión 6: Empatía

Sesión 7: Administración del tiempo y organización del trabajo

Sesión 8: estrés: Control y manejo

Respecto a los recursos didácticos, que se utilizarán en la realización de las sesiones, son toda clase de subsidios materiales con funcionalidad didáctica que facilitan el aprendizaje, teórico o práctico, de un tema seleccionado, perfeccionando o reemplazando el trabajo del capacitador.

Entre los que podemos distinguir: el subsidio didáctico en material impreso o en formato digital; el material audiovisual, con imágenes didácticas, audio o una combinación de ambos, y los materiales didácticos interactivos, que simulan ambientes o situaciones de trabajo real fundamentados en la idea de "aprender haciendo"; estos incluyen equipos, máquinas, simuladores, programas de simulación y sistemas de realidad virtual, entre otros.

5.8. Instrumentos/material a utilizar

Recursos materiales

- Lapiceros.
- Cuadernillos.
- Diapositivas impresas.
- Proyector, laptop.

- USB con información a proyectar desarrollado en diapositivas.
- Plumones de pizarra.
- Pizarra acrílica.
- Encuestas para desarrollar en cada sesión.
- 30 sillas con carpeta.

Recursos físicos

- Aula para capacitar a 30 personas (sillas, equipo de sonido, laptop, proyector, pizarra acrílica)

Recursos Humanos

- Facilitador
- Participantes

5.9 Cronograma de capacitación “Realización Personal”

N°	Temas de capacitación	Sesiones semanales en 2 grupos							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Motivación.	1 2							
2	Autoestima.		1 2						
3	Trabajo en equipo			1 2					
4	Comunicación				1 2				
5	Liderazgo					1 2			
6	Empatía						1 2		
7	Administración de tiempo y organización de trabajo							1 2	
8	Estrés: control y manejo								1 2

Sesión 1 " Motivación"		
Objetivo	Lograr que los empleados se comprometan e identifiquen con la institución.	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Presentación del expositor	Se presentará y expondrá el proceso y objetivo de la capacitación.	5 minutos
Presentación de participantes	Se procederá a la presentación de participantes	15 minutos
Inicio de capacitación	Meditante la presentación de las diapositivas, se realizará un diagnóstico de factores desmotivantes que facilitará el refuerzo de estos, logrando que el personal se sientan importante en el desarrollo de la institución.	35 minutos
Test de evaluación	Se entregará un cuestionario de 4 preguntas basadas en la capacitación	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 2 "Autoestima"		
Objetivo	Identificar los factores más importantes que inciden en la construcción de la autoestima	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Introducción del tema	El capacitador puntualizará el objetivo y alcances esperados con el tema a tratar	5 minutos
Inicio de capacitación	Presentación del tema en diapositivas	35 minutos
Presentar video acorde al tema	Video " como mejorar mi autoestima " https://www.youtube.com/watch?v=-MuGZ7szCBI	5 minutos
Análisis de video	El moderador inicia la interacción de los participantes mediante preguntas, finalizando con un resumen de las ideas.	10 minutos
Test de evaluación	Se entregará un cuestionario que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión.	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector, video, audio USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 3 "Trabajo en equipo"		
Objetivo	Conocer aspectos teóricos y prácticos del trabajo en equipo, que permitan efectuar acciones en las respectivas áreas de trabajo.	
actividad	procedimiento	tiempo
Introducción del tema	El facilitador expondrá el objetivo y alcances del tema a tratar	5 minutos
Inicio de capacitación	Proyección de las diapositivas	45 minutos
Test de evaluación	Se entregará un cuestionario que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión	5 minutos
recursos materiales	recursos humanos	recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 4 "Comunicación"		
Objetivo	Lograr que los empleados utilicen las herramientas y canales adecuados de comunicación, facilitando que la información al interior de la institución sea fluida y clara.	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Introducción del tema	El capacitador puntualizará el objetivo y los alcances esperados, con el tema a tratar	5 minutos
Inicio de capacitación	Presentación del tema mediante diapositivas	35 minutos
Presentar video acorde al tema	"Comunicación asertiva" https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o	5 minutos
Análisis de video	El moderador inicia la interacción de los participantes mediante preguntas, finalizando con un resumen de las ideas expuestas.	10 minutos
Test de evaluación	Se entregará un cuestionario que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector, video, audio USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 5 "Liderazgo"		
Objetivo	Facilitar a los docentes, técnicas y métodos de liderazgo.	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Introducción del tema	El facilitador expondrá el objetivo y alcances del tema a tratar.	5 minutos
Inicio de capacitación	Proyección de las diapositivas	45 minutos
Presentar video acorde al tema	Se entregará un cuestionario que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 6 "Empatía"		
Objetivo	Promover que los participantes puedan conectarse con sus propios sentimientos y emociones, facilitándoles entender al otro, en el entorno familiar como laboral.	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Introducción del tema	El capacitador puntualizará el objetivo y los alcances esperados, con el tema a tratar.	5 minutos
Inicio de capacitación	Presentación del tema mediante diapositivas	35 minutos
Presentar video acorde al tema	Ejercicio práctico para desarrollar la empatía https://www.youtube.com/watch?v=R8VOd-HMbq4	5 minutos
Análisis de video	El moderador iniciará la interacción de los participantes mediante preguntas, finalizando con un resumen de las ideas expuestas	10 minutos
Test de evaluación	Se entregará una encuesta que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector, video, audio USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 7		
"Administración del tiempo y organización del trabajo"		
Objetivo	Dar a conocer estrategias para mejorar la administración del tiempo en el trabajo.	
Actividad	Procedimiento	Tiempo
Introducción del tema	El capacitador detallará el objetivo y los alcances esperados, con el tema a tratar.	5 minutos
Inicio de capacitación	Presentación del tema mediante diapositivas	35 minutos
Presentar video acorde al tema	"Matriz de administración del tiempo" https://www.youtube.com/watch?v=imc3XQ0JZZc	5 minutos
Análisis de video	El expositor iniciará la interacción de los participantes mediante preguntas, finalizando con un resumen de las ideas expuestas	10 minutos
Test de evaluación	Se entregará un cuestionario que consta de 4 preguntas establecidas en la :	5 minutos
Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector, video, audio USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

Sesión 8		
"Estrés: control y manejo"		
Objetivo	Dar a conocer las consecuencias del estrés, para prevenir posibles eventos de ansiedad que puedan afectar el desempeño.	
Actividad	Procedimiento	tiempo
Introducción del tema	El capacitador describirá el objetivo y los alcances esperados, con el tema a tratar	5 minutos
Inicio de capacitación	Presentación del tema mediante diapositivas	35 minutos
Presentar video acorde al tema	<i>Técnicas para controlar el estrés laboral y el cansancio extremo.</i> https://www.youtube.com/watch?v=bdC0N6oPuFk .	5 minutos
Análisis de video	El facilitador iniciará la interacción de los participantes mediante preguntas, finalizando con un resumen de las ideas expuestas	10 minutos
Test de evaluación	Se entregará una encuesta que consta de 4 preguntas establecidas en la sesión	5 minutos
recursos materiales	recursos humanos	recursos físicos
Lapiceros Cuadernillos Diapositivas impresas Proyector, video, audio USB con información para proyectar plumones de pizarra Pizarra acrílica Test de evaluación 30 sillas con carpeta	25 participantes	Aula de capacitación
Días de capacitación: Horario de capacitación:	Martes y jueves en 2 grupos de 25 personas cada grupo 8:30 am a 9:30 am	

BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*, México, Trillas.
- Benjamin S. Bloom, Bertram B. Mesia, and David R. Krathwohl. Taxonomy of Educational Objectives. New York. David McKay. 1964
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México: McGraw-Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Tipos de encuesta considerando la dimensión temporal*. España: Universidad de Navarra.
- García, M. (2003). *Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá.
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá.
- González García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga: Innovación y Calificación.
- Grasso, L. (2006) *Encuestas: Elementos para su Diseño y Análisis 1ª edición*. Editorial Encuentro Grupo Editor.

- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5. ° ed.). México, D. F.: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de Campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Editorial Paidós.
- Marín, A. (1997). *La Comunicación en la empresa y en las Organizaciones*. Bosh: Barcelona España.
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencias, Principios y Métodos*. Santiago de Chile.
- McGregor, D. (1971). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México: Editorial Limusa.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral. Manual* (1ra Edición) Lima Perú.
- Palafox de Anda, G. (1995). *La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano*. *Adminístrate Hoy* 9. 42-44
- Ramos, J. (1999). “*Manejo productivo del estrés en las empresas*”. *Adminístrate Hoy* 68 42-44.
- Artículo: *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Mónica García Solarte. Revista: Cuadernos de Administración 2009 (42)
- García Solarte, Mónica, *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración* [en línea] 2009, (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 1 de octubre de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>> ISSN 0120-4645
- Orbegoso, G., Arturo (2010) *Problemas teóricos del Clima Organizacional: un estado de la cuestión*. *Rev. Psi.* 12, pp. 347-362. UCV, 5 de octubre de 2010,

Lima Perú. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/revista-de-clima-laboral>

González, Héctor Eduardo; González, Lucas Ezequiel (2010) Clima organizacional (En línea). Trabajo presentado en VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf

Bonifacio (2016). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Chíncha, Perú.

Polanco (2014). *Clima y Satisfacción Laboral en Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas.* (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, México.

Beltrán y Palomino (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral.* (Tesis de Maestría) Universidad del Pacífico, Lima, Perú.

Anaya y Paredes (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la Gestión del talento humano.* (Tesis de Maestría) Universidad del Pacífico, Lima Perú.

Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación.* Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SANTA ANA UGEL 03 - LIMA, 2017”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Clima Laboral: Según Sonia Palma (2004): El clima laboral es entendido 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 coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea.	Dimensión 1: Realización Personal. Dimensión 2: Involucramiento Laboral. Dimensión 3: Supervisión. Dimensión 4: Comunicación. Dimensión 5: Condiciones laborales	Tipo: descriptivo Enfoque: cuantitativo. Diseño: No experimental de corte transversal Población: 50 docentes de la IEPq Santa Ana. Muestra: 50 docentes Instrumento: Escala de clima Laboral CL-SPC Calificación: Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta Aplicación: de 17 años en adelante. Duración 30 minutos aprox Adaptado Sonia Palma C., 2004 Lima Perú
¿Cuál es el nivel de percepción del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, Lima?	Determinar el nivel de percepción del clima laboral de los docentes, en la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, Lima.			
Problemas específicos	Objetivos específicos			
- ¿Cuál es el nivel de percepción de la realización personal, en los docentes de la IEPq Santa Ana, Lima? - ¿Cuál es el nivel de percepción del involucramiento laboral en los docentes, de la IEPq Santa Ana? - ¿Cuál es el nivel de percepción de la supervisión en los docentes, de la IEPq Santa Ana? - ¿Cuál es el nivel de percepción de la comunicación en los docentes, de la IEPq Santa Ana? - ¿Cuáles es el nivel de percepción de las condiciones laborales en los docentes, de la IEPq Santa Ana?	- Precisar el nivel de percepción de realización personal, en los docentes de la IEPq Santa Ana. - Establecer el nivel de percepción del Involucramiento en los docentes, de la IEPq Santa Ana. - Conocer el nivel de percepción de la supervisión en los docentes, de la IEPq Santa Ana. - Contrastar el nivel de percepción de la comunicación, en los docentes de la IEPq Santa Ana. - Identificar el nivel de percepción de las condiciones laborales en los docentes, de la IEPq Santa Ana.			

ANEXO 2



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 25 de setiembre del 2017

Carta N° 2690-2017-DFPTS

Señora
HASEL SAENZ
DIRECTORA
INSTITUTO EDUCATIVO PARROQUIAL SANTA ANA
Presente.-

I.E. PARROQUIAL SANTA ANA	
UGEL - 03 - CERCA DE LIMA	
MESA DE PARTES	
Exp. N°	017 - 986
Fecha:	09 / 10 / 17
Hora:	9:00 AM
Firma:	

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Neyer Yodson MALLQUI VILLANUEVA**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 04-096381-7, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crh
Id. 742820

ANEXO 3

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL

Santa Ana

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 09 de octubre del 2017

Oficio N° 128 - 2017-D.I.E.P.SA.

Decano:
RAMIRO GOMEZ SALAS
Facultad de Psicología y Trabajo Social
Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Presente.-

ASUNTO: SE AUTORIZA REALIZAR LA MUESTRA REPRESENTATIVA DE INVESTIGACIÓN EN NUESTRA I.E. PQ. SANTA ANA.

Por medio de la presente me dirijo a Ud. para saludarlo muy cordialmente y a su vez para autorizar realizar una Muestra Representativa de Investigación en nuestra I.E PQ. SANTA ANA, del estudiante Neyer Yodson Mallqui Villanueva identificado con Código. N°04-096381-7, para poder optar el Título de Licenciado en Psicología.

Sin otro particular sea propicia esta ocasión para renovar a Ud. las muestras de mi estima personal.

Atentamente en Cristo, María y santa Ana



[Firma]
I.E. PARROQUIAL SANTA ANA
Lic. Hassel B. Saenz Coronado
DIRECTORA

ANEXO 4

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____
 Área: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

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) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para 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 aprender y desarrollarse					
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 institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo 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 institución					
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 reconocen 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 empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ESTE INSTRUMENTO ES UTILIZADO SÓLO CON FINES ACADÉMICOS

ANEXO 5

Normas Percentilares Escala CL-SPC (Muestra = 1323)

Pc	I	II	III	IV	V	Total	Pc
99	45	49	49	47	46	231	99
95	41	45	45	44	42	215	95
90	39	43	43	42	40	205	90
85	38	41	41	40	39	197	85
80	38	40	40	39	38	193	80
75	37	40	39	38	37	189	75
70	36	38	38	37	36	185	70
65	35	38	37	36	35	181	65
60	34	37	36	35	35	178	60
55	33	36	35	35	34	173	55
50	32	35	34	34	33	168	50
45	31	34	33	33	32	164	45
40	30	33	32	32	31	159	40
35	30	32	31	31	31	154	35
30	28	31	30	30	30	149	30
25	27	30	29	29	29	144	25
20	26	29	28	27	27	138	20
15	25	28	26	26	26	131	15
10	23	26	24	25	24	124	10
5	21	23	21	22	22	1112	5
1	16	17	16	17	18	92	1
Media	31.68	34.69	33.63	33.28	32.8	166.07	Media
D.S.	6.45	6.65	7.01	6.54	6.11	31.28	D.S.



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: lunes, Octubre 01, 2018

Statistics: 3666 words Plagiarized / 14601 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y
TRABAJO SOCIAL / Trabajo de Suficiencia Profesional Percepción del clima
laboral en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, UGEL 03-
Lima. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología Presentado
por: Autor: Bachiller Neyer Mallqui Villanueva Lima – Perú 2018