

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación



**CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y
CASTILLO**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EUGENIO BERROSPI LÓPEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA

HUANCAYO - 2018

ASESOR

Mg. EDDY SALVADOR PAREDES FLORES

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre y a mi padre: por su amor y sacrificio. A mi esposa Jackeline: por su amor y apoyo incondicional. A mis hijos Jjebb y Kayra por darme el valor de seguir luchando para conseguir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú por forjar excelentes generaciones de profesionales e investigadores al servicio y desarrollo de la sociedad.

Agradecer y resaltar la labor del asesor Mg. Eddy Paredes Flores, quien ha superado con creces las tareas de un asesor, convirtiéndose en el motor de este proceso de investigación desde el primer día hasta el último. Sus sabios consejos al resolver mis dudas, sus palabras de aliento y su capacidad de afrontar los imprevistos, además de muchas más virtudes.

De igual manera, doy gracias a toda mi familia, con especial consideración a mis padres, a mis hijos Jjebb y Kayra Velem, y a mi esposa Jackelinne por su tesón, amor, tolerancia, y confianza en mi persona, ya que sin su aliento y motivo no habría llegado a estar ni ser quien soy en estos momentos.

ÍNDICE

ASESOR.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	16
1.1 Antecedentes.....	16
1.1.1 Internacional.....	16
1.1.2 Nacionales:.....	17
1.2 Bases teóricas.....	18
1.2.1 Clima Laboral	18
1.2.2 Teoría de clima laboral de likert.....	24
1.2.3 Tipos de clima laboral.....	25
1.2.4 Dimensiones y medidas del clima organizacional	27
1.2.5 Características de los instrumentos de medición.	27
1.2.6 Factores que afectan el clima organizacional	28
1.2.7 Factores que condicionan el clima laboral:	28
1.3 Definición de términos básicos	30
1.4 Sistema de hipótesis.....	31
1.4.1 Hipótesis General	31
1.4.2 Hipótesis Específicas.....	31
1.5 Variable(s) de estudio y su operacionalización	32
CAPÍTULO II ASPECTOS METODOLÓGICOS	33
2.1 Tipo y nivel de investigación	33
2.1.1 Tipo	33
2.1.2 Nivel:	33

2.2	Método y diseño	34
2.2.1	Método general:.....	34
2.2.2	Método específico: Observación y análisis.	34
2.2.3	Diseño:	35
2.2.4	Población y muestra	35
2.3	Técnica (s) e instrumento (s) de acopio de datos	36
2.4	Técnicas de procesamiento de datos	37
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		37
3.1	Identificación del nivel de clima laboral en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo	37
3.2	Identificación del nivel de la dimensión liderazgo en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	38
3.3	Identificación del nivel de la dimensión motivación en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	39
3.4	Identificación del nivel de la dimensión reciprocidad en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	40
3.5	Identificación del nivel de la dimensión participación en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	41
3.6	Contrastación de hipótesis en base a los niveles de clima laboral de docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo	42
3.7	Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión motivación de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	45
3.8	Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión participación de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	48
3.9	Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión liderazgo de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo	51
3.10	Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión reciprocidad de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo.....	54
CAPITULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS		58
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES.....		63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		64
ANEXOS.....		66

Carátula.

I	
Asesor	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice	V
Resumen	VI
Abstrac	VII
Introducción	VIII

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes

1.2 Teoría o teorías básicas

1.2.1 Desempeño docente

1.2.2 Iniciativa

1.2.3 Formación docente

1.3 Definición de términos básicos

1.4 Sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

1.4.2 Hipótesis específicas

1.5 Variable (s) de estudio

CAPÍTULO II

ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Tipo y nivel de investigación

2.2 Método y diseño

2.3 Población y muestra

2.3.1 Universo poblacional

2.3.2 Muestra

2.3.3 Técnica de muestreo

2.4 Técnica (s) e instrumento (s) de acopio de datos

2.5 Técnicas de procesamiento de datos

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPITULO IV

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	32
Tabla 2 Población de estudio	35
Tabla 3 Muestra del estudio.	36
Tabla 4 Niveles de clima laboral de los docentes.....	37
Tabla 5 Niveles de la dimensión liderazgo	38
Tabla 6 Niveles de la dimensión motivación.....	39
Tabla 7 Niveles de la dimensión reciprocidad	40
Tabla 8 Niveles de la dimensión participación.....	41
Tabla 9 Resumen de la frecuencia esperado y observada de los niveles de clima laboral.	44
Tabla 10 Resumen de la frecuencia esperada y observada de los niveles de la dimensión motivación.....	47
Tabla 11	50
Tabla 12 Resumen de la frecuencia observado y frecuencia esperado de los niveles de la dimensión liderazgo.....	53
Tabla 13 Resumen de la frecuencia observado y frecuencia esperado de los niveles de la dimensión reciprocidad.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de clima laboral	38
Figura 2 Niveles de la dimensión liderazgo	39
Figura 3 Niveles de la dimensión motivación	40
Figura 4 Niveles de la dimensión reciprocidad	41
Figura 5 Niveles de la dimensión participación	42

RESUMEN

CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO

El trabajo de investigación fue de nivel descriptivo y de tipo básica, la cual responde al siguiente problema general, ¿Cuál es el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de la Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo?, y como objetivo general se propuso identificar el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de la Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo. La hipótesis propuesta fue que, el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo es buena. La población comprendió de 45 docentes, la muestra fue de 20 docentes pertenecientes a las instituciones estudiadas. Los resultados con respecto a clima laboral, indicaron que el 8.89% de los docentes se encontraban dentro del buen nivel, mientras que el 84.44% se ubicaron en a nivel regular, y el 6.67% con nivel deficiente; dentro de los cuales se consideraron las dimensiones de motivación, participación, reciprocidad y liderazgo. El estudio concluyó que estadísticamente existió diferencias significativas entre las frecuencias esperadas y observadas en los niveles de clima laboral y en sus distintas dimensiones en los docentes de estudio.

Palabras clave: Clima laboral, docentes, liderazgo, participación, reprocidad, motivación.

ABSTRACT

LABOR CLIMATE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE DISTRICT OF JOSÉ CRESPO AND CASTILLO

This research was descriptive and basic, which responds to the following general problem, what is the level of the working environment that teachers of the Educational Institutions of the district of José Crespo y Castillo have, and as a general objective It was proposed to identify the level of the work environment that identifies the teachers of the Educational Institutions of the district of José Crespo y Castillo. The proposed hypothesis was, the level of the work environment that resulted in teachers of the Educational Institutions of the district of José Crespo y Castillo is good. The population comprised 45 teachers, the sample was 20 teachers belonging to the institutions studied. The results with respect to a work environment indicate that 8.89% of teachers are within the good level, while 84.44% are at a regular level, and 6.67% are poor; within which the dimensions of motivation, participation, reciprocity and leadership will be considered. The study concluded that there are statistically different differences between the expected and observed frequencies in the levels of work environment and in their different dimensions in the teachers' sample.

Keywords: Work climate, teachers, leadership, participation, reciprocity, motivation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual en las instituciones educativas existen diversidad de problemas, en especial en el clima laboral de los docentes debido a múltiples factores, uno de ellos es la falta de liderazgo del director frente a sus colegas, en la institución que dirige, y a los padres de familia etc. Debido a la poca participación en las capacitaciones, talleres, cursos de actualización es notorio la deficiencia en las variables del clima laboral.

Teniendo en cuenta el ambiente físico, tales como, ruido, calor, espacio físico, etc.; el ambiente social, como, los conflictos, el compañerismo, la comunicación, etc.; además, de las características personales descritas a continuación como las actitudes, motivaciones y expectativas, las diversas actitudes dentro de la organización en este caso la rotación personal, el ausentismo, las tensiones, entre otros.

En el contexto educativo, el personal, como el docente y el director no sienten mayor preocupación por dar importancia al clima institucional al carecer de compromiso y entusiasmo.

Según, Likert (1986), resalta que la respuesta frente a una situación, se encuentra en función de la percepción; es decir, se observa y da importancia a la realidad objetiva mas no a la forma en que se perciben las cosas. Es por ello, que los estudios sobre el clima laboral se iniciaron por medio de la demostración en base a la percepción de la persona respecto al contexto en el que se desenvuelve, de esa percepción se muestra la influencia del comportamiento del individuo, conjuntamente con las implicaciones que ello conlleva.

En relación al clima laboral se tiene la referencia que en toda institución educativa debe practicar acciones positivas porque de ello depende la marcha

institucional. El presente trabajo de investigación está orientado a dar alternativas de solución en relación al clima laboral en las instituciones polidocentes.

La investigación inició con el siguiente problema general ¿Cuál es el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo?, el objetivo general fue identificar el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes en estudio. Como objetivos específicos se propusieron los siguientes: Determinar el nivel del clima laboral en la dimensión liderazgo, motivación, reciprocidad y participación en los docentes estudiados.

La investigación se justificó por que el clima laboral fue de mucha importancia en el contexto educativo, a fin de superar las deficiencias de organización, en la aplicación de estrategias a favor de los niños y cumplir con la visión de la institución. La investigación guarda una trascendencia en el entorno del lugar de estudio, exclusivamente en la institución educativa Hans Víctor Langemak Michelsen, para proponer estrategias que mejoren en el clima laboral.

“El clima laboral es una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades” (Patterson, 2005).

Argyris (1957) menciona que “se sobreentiende que, si uno de los elementos más destacados de la organización es la cultura, también el clima organizativo se caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas

que componen el mapa organizativo. Otro elemento importante en su análisis estriba en la relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente con la severidad que de facto exige la organización al intentar homogeneizar comportamientos individuales”.

En esta investigación, se tomó en cuenta el desarrollo de cuatro capítulos, que se muestra a continuación: Capítulo I, conformada por el marco teórico, es decir, la investigación está compuesta por las bases teóricas, los antecedentes de la investigación, las variables e hipótesis de investigación.

En el Capítulo II, se abordó el método a investigar; tomando en cuenta el diseño, el tipo y método de investigación; también, se consideró, la estimación de la población y muestra; las técnicas e instrumentos y finalmente se establecieron las técnicas de análisis de la data.

En el Capítulo III, estuvo compuesta por los resultados obtenidos y su interpretación. Se desarrolló el análisis inferencial, porcentual y descriptivo; además, se realizó la prueba de hipótesis, obteniendo el nivel de significancia las cuales fueron validadas.

Asimismo, en el Capítulo IV, se presentó la discusión de resultados y finalmente, se presentaron las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos correspondientes.

El autor

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacional

Narváez (2004) realizó una investigación sobre el Clima laboral en un organismo de la Administración Pública, esta se expuso en la “Universidad Central de Venezuela”, para optar el título de “Licenciatura en Administración de Recursos Humanos”. La investigación tuvo como objetivo, diagnosticar el Clima laboral de las instituciones públicas. El contenido se vincula con la finalidad de esta investigación, ya que su fin es determinar la influencia del Clima laboral en la productividad de los empleados. El estudio fue de campo y para ello se tomó en cuenta dos cuestionarios tipo encuesta. Finalmente, las conclusiones fueron que resaltan que se identificó una relación significativa entre el Clima laboral y laborar con las personas.

Furnham, (2001) realizó una investigación desde 1960 acerca de clima laboral, para ello tomaron en cuenta el manejo de definiciones de amplia gama, como se muestra a continuación:

Forehand y Von Gilmer (1964) conceptualizaron al clima laboral como un conjunto de caracteres únicos y distintos de otras organizaciones, tales particularidades son perdurables de manera relativa a través del tiempo y que influyen en el comportamiento de los colaboradores o trabajadores (p.20).

Hodgetts y Altman (1985) indica que el personal tiene un rol crucial en las organizaciones, es decir, que las empresas toman en cuenta en base a un análisis y recopilación de información la conducta de sus empleados. De esta manera, definir al personal calificado en base a su productividad para lograr sus objetivos y metas.

HayMcBear (1993), desarrolló una investigación con el propósito de demostrar la asociación entre “Clima positivo y los indicadores de Desempeño”, concluyendo que existe una correlación positiva entre el clima y las dimensiones del desempeño.

Tsung (2001), en el estudio que desarrolló, sobre la “Exploración de las relaciones entre clima de organización” en Taiwán. Con los resultados se logró identificar la correlación significativa del clima organizacional y de cada dimensión de la identificación, haciendo eficaz la organización.

1.1.2 Nacionales:

Flores (2003), hizo un estudio del clima laboral y determinar cómo influyó sobre el personal adscrito de la dirección de Recursos Humanos de la “Universidad Nacional Abierta”. El estudio se realizó a fin de optar el título de “Técnico Superior Universitario en Administración de Recursos Humanos”. En el

aspecto metodológico el estudio continuó una investigación de campo, fue descriptiva, aplicada a una población de 39 personas para ello se empleó la encuesta como técnica de recopilación de información al personal.

Torres (1987) desarrolló la investigación titulada satisfacción laboral, ejecutada en una enfermera general en el transcurso del servicio brindado en el Hospital 2 de mayo y E. Rebagliati. Los resultados indicaron que el 65% de las enfermeras sintieron insatisfacción y solo el 35% sintió satisfacción.

Ackerman y French (2004), desarrollaron una investigación con nombre “Investigación de un caso organizacional del Clima y Satisfacción Laboral en una Unidad de Negocios de una empresa del sector entrenamiento, en la ciudad de Lima”. El estudio finalizó en que, en la organización analizada se consiguió un clima favorable, en el cual el mayor porcentaje del personal sienten satisfacción.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Clima Laboral

El El clima laboral u organizacional viene a ser el ambiente en el que las personas se desempeñan plasmando sus conocimientos constantemente, es allí en el que el empleador tiene relación con sus colaboradores, y los trabajadores de la organización. Se debe de resaltar que el Clima laboral destaca que el clima organizacional resalta la importancia del grado de motivación, para brindar satisfacción a cada uno de los miembros del organismo. Es por ello la importancia de tal factor sobre el estado de ánimo de los trabajadores. Por el lado de Chiavenato (2000) este menciona, que el clima laboral es el ambiente que existe internamente con los integrantes de la empresa, la cual se encuentra ligada de manera estrecha con la motivación de los empleados indicando específicamente las propiedades en el ambiente organizacional. En otras

palabras, el clima se representa por los factores negativos o positivos sobre el comportamiento de las personas, el cual va a depender del estado de ánimo de cada uno de los miembros. Por ello, se resalta la importancia de su aplicación en las diversas instituciones para generar clima favorable, en otras palabras, si hay un buen clima laboral y adecuado el desempeño será el esperado, contrayendo un mejor desempeño una calidad de vida favorable, para que conseguir los fines de la institución mostrando diferencia frente a los demás.

De acuerdo a Martínez (2001, p.4), el clima laboral se determina a través de un grupo de aspectos relacionados a la calidad de vida en una empresa. Estructura un enfoque, por lo tanto, adquiere valor de realidad en las empresas”

Velásquez (2003) menciona que, si no hay un clima favorable en una empresa, será una desventaja con las demás, si lo cuentan, ya que brindará una calidad mayor en sus servicios o productos. En otras palabras, el trabajador percibe el ambiente del trabajo, influyendo en el comportamiento de esta. Por lo cual los caracteres a través de las reglas de desempeño, remuneraciones, estructura, producen en el personal un enfoque total que abarcan al entorno e influyen en este.

Hodgetts y Altman (1985, p. 376) brindan una definición del clima laboral, ellos dicen que es como un conjunto de caracteres de un lugar de trabajo, lo que es percibida por el personal que trabaja en ese ambiente y esto sirve como una fuerza base para que influya en la conducta de trabajo.

Hevia (2009), menciona que es una percepción del personal en su empresa, estructurada de estos mismos con interrelación al sistema de la organización (p.14). En toda empresa, de cualquier rubro, se observa que el clima laboral es distinto, ya que tienen diversos aspectos para que se determine el clima, entre

estos están: la comunicación, motivación, satisfacción, relaciones interpersonales y liderazgo los cuales influyen en el comportamiento sea perfeccionando o no el desempeño.

Furnham (1964, p.362) cita a Forehand y Gilmer, estos dicen que el Clima organizacional es un conjunto de caracteres los cuales se usan para definir a una empresa:

- a) Son perdurables relativamente en el tiempo.
- b) Las que diferencian a otras empresas.
- c) Influyen en la conducta del personal en la empresa

En otras palabras, el clima son las percepciones que comparten los individuos que estructuran los miembros de la empresa, contando con el ambiente físico, la interrelación personal, y otros motivos del trabajo.

Realizando un símil entre los términos climatológicos soleados y cálidos; o un clima lluvioso y frío; se puede reconocer la existencia de la comunicación cerrada, a la defensiva siempre y hasta menos amigable produciendo una insatisfacción en el trabajador.

Por ese motivo Tompkins (1994, p. 97) mencionó que el clima es la parte emocional de una institución basado en la comodidad de los individuos con la empresa y los demás.

Se entiende que es clima laboral en un medio interno donde se da atención a las variantes y aspectos internos de la institución.

Rodríguez (1999. p. 158) dijo que, pese a que la investigación del clima laboral se basó en la comprensión de las variantes ambientales internas que causan daño al comportamiento de los integrantes en la institución, la

aproximación a estas variantes se da a través de las percepciones que los miembros tienen de estas”.

Rodríguez (1999. p. 158-159), considera a las variables siguientes parte del concepto de clima organizacional a las:

- a) Variables del ambiente físico, “como bien menciona su nombre esta variable muestra las características como el espacio físico, el ruido, el calor, las instalaciones, las maquinarias y contaminación, maquinarias, etc”.
- b) Variables estructurales, estas variables se muestran mediante las características del tamaño de la empresa, el estilo con el que cuenta de dirección y su estructura formal, etc.
- c) Variables del ambiente social, se caracteriza por el ambiente social entre el personal que labora y entre las áreas, identificando la dinámica del compañerismo y la comunicación de estos.
- d) Variables personales, esta variable se caracteriza por las aptitudes, las motivaciones, actitudes, expectativas y motivaciones, etc.
- e) Variables propias del comportamiento organizacional, dentro de esta variable se identifica el comportamiento que maneja la organización como la rotación de personal, ausentismo, la productividad de estos, el estrés, las tensiones y satisfacción laboral.

En otras palabras, estas variables, estructuran al clima empresarial, en base a la percepción del personal.

Los autores mencionados, antes aportaron con el clima organizacional determinando que es un conjunto de aspectos del ambiente interno las cuales se perciben por los miembros, influyendo en el comportamiento del personal.

Del mismo modo, en base a las definiciones mostradas anteriormente, se infiere que la conceptualización de percepción es un término importante, ya que el clima laboral, se encuentra determinado por los puntos de vista de los trabajadores de acuerdo a la a la empresa (Soto 2001, p. 53).

1.2.1.1 Características del clima laboral

Chiavenato (2000, p.119) menciona los caracteres del clima laboral que se enseñan seguido a esto:

- El clima laboral se relaciona directamente con la labor de la empresa, guardando relación con el ambiente de trabajo (Chiavenato ,2000, p.119).
- El clima de una empresa resalta la permanencia, aunque pueda tener diversos cambios en las situaciones coyunturales. En otras palabras, las empresas pueden tener alguna estabilidad de clima, con la aplicación de variaciones regulables, pero del mismo modo la estabilidad sufre perturbaciones de gran importancia. Se debe de resaltar que tener malos entendidos acarrearían como efecto un deterioro del clima (Chiavenato, 2000, p.119).
- El clima trasmite su efecto en los comportamientos de los trabajadores, por lo que, el ámbito labora presenta una influencia de manera negativa y/o positiva en el comportamiento de los trabajadores. En otras palabras, con un clima adecuado, los empleados podrán desenvolverse de forma eficiente con un desempeño mejor, mientras el clima sea malo producirá resultados negativos (Chiavenato, 2000, p.119). Es decir, con un adecuado clima, los empleados podrán desenvolverse de forma eficiente con un mejor desempeño, dando todo de sí, mientras que, un clima malo generara resultados opuestos (Chiavenato, 2000, p.119).

- El clima laboral, puede causar efectos dentro del grado de compromiso e identificación es por ello que las organizaciones deben lograr mantener un adecuado clima laboral, para obtener resultados satisfactorios, de esta manera los trabajadores sientan compromiso con la empresa, de tal manera que puedan hacer una mejor retribución positiva hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por otro lado, si existe un clima laboral desfavorable, los trabajadores no sentirán compromiso, ni se sentirán identificados con la organización (Chiavenato, 2000, p.119).

- El clima laboral según Chiavenato (2000, p.119) se encuentra afectado por los comportamientos y actitudes del personal y a la par, daña a dichas actitudes y comportamientos. Los trabajadores son capaces de reconocer un clima agradable e inconscientemente; del mismo modo sabe que su comportamiento negativo produce un clima malo, produciendo insatisfacción a todos los empleados.

-Diferentes variables estructurales afectan al clima de una organización, siendo las políticas, dirección y planes de gestión, despidos y sistemas de contratación, etc. Cuando se muestra una dirección autoritaria en la empresa, esta afecta a los trabajadores y estos muestran temor, miedo, reduciendo la confianza y produciendo un clima laboral tenso. Teniendo como efecto unos trabajadores irresponsables, produciendo más control de parte del jefe produciendo así un ambiente de descontento (Chiavenato 2000, p.119).

- La excesiva rotación y el ausentismo, son los indicadores con un pésimo clima laboral, se debe de resaltar que toda empresa tiene ausentismo de sus empleados, esto se da de forma involuntaria usualmente, no obstante, también son voluntarias. Generalmente, al ser voluntarias, son síntomas de que no se

encuentran alegres con su trabajo o el ambiente de este, y si esto continua se elige presentar una carta de renuncia, produciendo una rotación alta de trabajadores por un clima pésimo Chiavenato (2000, p.119).

1.2.2 Teoría de clima laboral de likert

Seguido a esto, se muestran las variables que influyen en el clima laboral.

Likert (citado por Rodríguez, 1999, p. 161) reconoció tres tipos de variables que cuentan con los caracteres de una empresa y como influyen en la percepción individual del clima:

- **Variables causales:** Hacen referencia a la orientación de señalar el sentido en el que una empresa crece y logra resultados, y si la variable causal se modifica en consecuencia de esto se cambiarán a los demás. "...siendo la estructura de la empresa y su administración las normas y reglas, las decisiones tomadas, etc."

Likert (citado por Rodríguez, 1999, p. 161).

- **Variables intervinientes:** se resalta la relevancia de estas variables ya que se orientan a la medición del estado interno de una empresa, alineando su visión a los procesos, estas se hallan en las actitudes, motivación, comunicación y rendimiento; además son intervinientes la comunicación, las actitudes y las motivaciones.

- **Variables finales:** Se refieren a las variables que, como respuesta de la consecuencia de las variables intermedias y causales, estas variables se hallan en la: productividad, pérdidas y ganancia. Estas variables finales se consideran dependientes de las anteriores dos mencionadas. En esta se hallan las pérdidas, productividad y ganancias logradas por la empresa. En estas se incluye la productividad, las pérdidas y ganancias conseguidas por la empresa.

Es relevante, que las empresas se preocupen por el clima laboral para que puede ser percibida de una mejor forma por los colaboradores, para que se determinen los comportamientos y actitudes de las personas.

Para Likert (citado por Rodríguez, 1999, p. 162) se debería dar mayor importancia a la percepción del clima, para conseguir el correcto sostenimiento en las actitudes y comportamientos de los empleados.

1.2.3 Tipos de clima laboral

1.2.3.1 Clima de tipo autoritario:

a. Sistema I: Autoritarismo de tipo explotador:

Acá se enseña como la gerencia toma decisiones y establecen los objetivos para la empresa, sin enseñar correcta confianza a sus trabajadores en un lugar desfavorable y cerrado. Y esto atrae un reconocimiento escaso de un trabajo bien realizado.

Chiavenato, (2000, p.119) menciona que este sistema está caracterizado ya que la dirección no confía en sus empleados, se siente miedo en el clima, donde la interacción de los trabajadores para con los superiores no es fluida, generando que los subordinados tengan influencia nula técnicamente, donde los jefes deciden.

b. Sistema II: Autoritarismo Paternalista:

Acá se puede sentir la confianza entre la dirección y sus empleados, es decir, este sistema actúa aplicando motivaciones y castigos, es decir, los jefes utilizan varios elementos de manejo. Las decisiones las toman los directivos, muestran una relación de hijo y padre con los trabajadores, dándoles protección, con un sentimiento de confianza limitado.

En otras palabras, se resalta el sentimiento paternal, mostrando las facilidades a los subordinados. El clima de este sistema se basa en las relaciones de confianza condescendiente desde la cima y a la base, la dependencia va contrario a la anterior (Likert, 1961,1967).

1.2.3.2 Clima de tipo participativo

- Sistema III: Consultivo:

Está caracterizado por el empowerment aplicado por los jefes hacia sus colaboradores, en donde se toman decisiones específicas relacionadas con los aspectos de sus labores y funciones. En el cual se genera un clima de armonía y confianza, al contar con una buena comunicación que involucre a ambas partes de la empresa.

Liker (1961;1967, Citado por Rodríguez, 1999, p. 162) menciona que está representado por un sistema jerárquico en el cual las organizaciones se caracterizan por poseer niveles de responsabilidad y de confianza.

- Sistema IV: Participación En Grupo:

Este tipo de sistema viene a ser el mejor o el más óptimo, ya que cuenta con la confianza de los trabajadores por parte de la directiva. En el cual la toma de decisiones tiene interacción en diversos niveles, caracterizándose por dar prioridad a la comunicación. Además, la participación es el punto de motivación en las actividades a desarrollar en función de objetivos por rendimiento.

De igual manera Liker (1961,1967) Citado por Rodríguez, 1999, p. 163) a través de este sistema, menciona que la toma de decisiones está descentralizada, es decir, su distribución está en todas las partes de la empresa. *Además, se cuenta con las comunicaciones verticales y horizontales mediante la participación grupal.*

1.2.4 Dimensiones y medidas del clima organizacional

El clima organizacional se mide en base a diversos instrumentos de elección múltiple, que facilitan su evaluación, sin embargo, dentro de ellos, la escala de Likert es la que se aplica con mayor frecuencia. Las dimensiones de esta son:

- Componentes del clima organizacional.

Dentro de los componentes del clima organizacional, se pudo identificar: el comportamiento individual y grupal que sirven para crear un clima organizacional en base al nivel del rendimiento individual, grupal y organizacional. Además, el resultado del clima de una empresa está en función a los diversos aspectos y objetivos de la misma.

1.2.5 Características de los instrumentos de medición.

A fin de medir el clima laboral se consideró el cuestionario escrito, que tendrán respuesta de los miembros de la organización. Los cuestionarios se aplican con el fin de conocer como los empleados evalúan el clima pueden ser nominales como también de intervalo.

Además, el instrumento para la evaluar el clima laboral es un documento escrito, representado por un cuestionario con preguntas, los cuales describen hechos característicos de la organización, basándose en ello se podrá determinar el nivel de concordancia con la descripción. G.G.M.O y N.E.N.V G.L.S.

1.2.6 Factores que afectan el clima organizacional

Para que se consiga el desarrollo laboral de un conjunto eficiente y con entusiasmo se necesita una alta motivación. No obstante, uno de los aspectos que daña la existencia de grupos heterogéneos con requerimientos distintos y varias veces desconocidas.

De acuerdo a Werther y Davis (1995, p. 115), hay variables que dañan la motivación de las empresas.

- **Las características individuales:** Se refiere a que cada empleado de acuerdo a sus intereses, personalidad y percepciones son distintos a otros. Por lo que divergen de acuerdo a sus requerimientos y motivaciones. Los diferentes intereses, actitudes y requerimientos de un individuo en una empresa son diferentes generando motivaciones diversas.

- **Las características del trabajo:** son las actividades para ejecutar una labor, con el fin de obtener resultados que cubran expectativas. Estas no son inherentes a los deberes que harpa el empleado (p.115).

- **Las características de la situación de trabajo:** son los factores que arbitran en el ambiente laboral. Además, son aspectos del ambiente del trabajo de la persona, aspectos que son traducidos en acciones empresariales que motivan e influyen en los trabajadores.

1.2.7 Factores que condicionan el clima laboral:

a. Motivación:

Esta se define como la actitud que adquiere la persona necesariamente para sentirse bien y cómoda en su trabajo; y de esta manera poder desempeñarse con ánimo y más aún se logre la realización personal. Es decir, la motivación sirve como la energía que lo logra motivar con mayor agilidad.

Según Pérez, J, Villalba, (2002, p.332). “*Influencia sobre los trabajadores para crear en ellos el deseo de alcanzar u determinado objetivo*”. De igual manera, Robbins, S y Coulter, M., mencionan que la motivación está representada por la voluntad que se desarrolla en niveles altos de esfuerzo con que se logre el alcance de las metas organizacionales en base a la condición de que el esfuerzo ofrezca una oportunidad de satisfacer ciertas necesidades individuales.

b. Comunicación:

La comunicación viene a ser el elemento que se encarga de conectar al individuo, ya sea con su entorno, grupo u organización; porque la toma de decisión se ejecuta en base a la comunicación y manejo de información.

Por lo tanto, en base a una comunicación fluida, cualquier miembro de a la hora de tomar una decisión, deben utilizar cualquier medio de comunicación, si la comunicación es deficiente generalmente no consiguen sus metas.

Hodgetts y Altman (1985, p. 324) dicen que la comunicación es un proceso por el cual se transmiten significados cuya senda va desde el emisor hasta el receptor.

De la misma manera, Robbins, S y De Cenzo, D (2000, p. 341) dice que la comunicación se trata de *transferir y comprender un significado*.

Por lo tanto, las definiciones diversas de os autores antes mencionados, nos permiten comprender la importancia de la comunicación; es decir, no sólo se trata de expresar información o ideas, más si esta debe ser comprendida.

c. Satisfacción laboral:

Se refiere al aspecto que determina el nivel de bienestar de un individuo que siente que en su lugar de labor; el cual se encuentra interrelacionado de manera directa con el bienestar individual y el estado de ánimo.

Gibson y otros (1996, p.48) indican que la satisfacción en el centro de labor es la sensación general de bienestar que los colaboradores mantienen en su centro laboral.

En un centro de labor, la satisfacción es crucial, y no solamente en términos de bienestar individual, sino también relacionado con la productividad y calidad. en otras palabras, esta variable se compromete al momento de brindar una adecuada atención hacia los clientes.

1.3 Definición de términos básicos

- **Clima laboral:** Hevia (2009), menciona que es una percepción del personal en su empresa, estructurada de estos mismos con interrelación al sistema de la organización.

- **Calidad de servicio:** Es cuando un servicio cumple con las expectativas del consumidor y cliente.

- **Conflicto:** Es una situación en la cual dos personas (a más) no se encuentran de acuerdo con sus opiniones, ideas, formas de actuar, entre otros.

- **Conflicto interpersonales:** Se refiere a problemas derivados en el centro de labor, producido por compañeros de una misma empresa.

- **Frustración:** Es la situación en la que un individuo lucha por cumplir sus objetivos, pero se presentan obstáculos que repercuten negativamente en los ánimos del individuo.

- **Comunicación:** Es el proceso de transmitir una idea mediante medios adecuados y ser interpretada de manera adecuada.

- **Motivación:** Atkinson (1997), "La motivación es aquello que impulsa la acción y dirige la conducta es la consecución competitiva y exitosa de un nivel de

relación o nivel estándar, es decir, la demostración de la importancia para el propio sujeto”. (p.197)

- **Líder:** “Es la persona capaz de dirigir un grupo y que logra conseguir metas fijadas con éste” (Covey, 2002, p. 61).

- **Servicio:** “Es un grupo de actividades ejecutadas para otorgar un beneficio o satisfacer un requerimiento” (p.12).

- **El Servicio al Cliente:** “Es el lado intangible que la organización otorga de la mano de un producto, consiguiendo de esta manera llenar sus expectativas” (p.56).

Satisfacción: “Es un sentimiento de bienestar cuando una necesidad ha sido cubierta” (p.45).

- **Percepción:** Lo que interpreta la persona en referencia a la realidad.

1.4 Sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Es buena el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- Es buena el nivel de clima laboral en el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Jose Crespo y Castillo.

- Es buena el nivel de clima laboral de la motivación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

- Es buena el nivel de clima laboral en la reciprocidad de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

- Es buena el nivel de clima laboral en la participación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

1.5 Variable(s) de estudio y su operacionalización

Clima laboral.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores
<p>Clima laboral</p> <p>Davis (1981, p. 9) “El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo y estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente donde el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Como sustenta”.</p>	Liderazgo	Manejo de estrategias adecuadas Cambio de actitud
	Motivación	Trabajo en equipo
	Reciprocidad	Practica de valores.
	Participación	Participación activa

CAPÍTULO II ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Tipo y nivel de investigación

2.1.1 Tipo

La investigación es de tipo básica, que según Bersanelli y Gargantini (2006, p10), también “es la llamada investigación fundamental o investigación pura se suele llevar a cabo en los laboratorios; contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes”.

Para Sánchez (2006. p. 40). “La investigación básica busca el progreso científico, a crecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas, en más formal y persigue las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría básica en principios y leyes”.

De acuerdo a Tarazona (2004. p. 63) su función de la investigación básica “es describir, aplicar, predecir y crear conceptos, categorías, hipótesis, leyes, teorías y principios sobre fenómenos determinados o sectores de la realidad”.

2.1.2 Nivel:

El presente de trabajo de investigación es de nivel descriptivo, que de acuerdo a Fernández y Baptista (2004, p115). Está basada en el modelo

cuantitativo. El diseño de mi investigación está basado en una descripción y/o pretenden relacionar dos o más conceptos, variables o categorías que estén por investigar.

2.2 Método y diseño

2.2.1 Método general:

El método general que guio el trabajo de investigación es el científico, porque según: Gortari (1980, p36). “El método científico es una abstracción de las actividades que los investigadores realizan, concentrando su atención en el proceso de adquisición del conocimiento”.

Para Mario Bunge (1969, p720), señala que este método representa una estrategia de investigación con la finalidad de buscar leyes. Según Kerlinger (1981, p89). “La manera sistemática en que se aplica el pensamiento al investigar, y es de índole reflexiva”.

2.2.2 Método específico: Observación y análisis.

Según Bunge (1969, p.727) “La observación viene a ser la técnica de investigación básica, porque esta establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad”.

Cabrera (2001, p.168) Análisis: “Es descomponer un todo, fenómeno, problema o texto en sus partes componentes con la intención de comprenderlo”.

Tarazona (2004. p.114). “El método descriptivo es un método general en el que el investigador conoce a la realidad en su situación actual, en su estado natural, sin manipular”.

2.2.3 Diseño:

El diseño que guió el presente trabajo es el descriptivo simple, siendo de la siguiente manera:

M ----- O

Dónde: M: Muestra

O: Información Relevante

2.2.4 Población y muestra

2.2.4.1 Población:

La población para Tamayo y Tamayo, (1997, p.114). “viene a ser la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

De acuerdo a Núñez (2005. p.16). “El concepto de población en estadística va más allá de lo que comúnmente se conoce como tal. Una población se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes”. La población que se tomó en cuenta en la investigación es:

Tabla 2
Población de estudio

Institución	Ciclo	Grados	Cantidad de alumnos	Total de docentes
Nivel Primario Nivel Secundario		1°,2°,3°,4°,5°,6°	700	24
		1°,2°,3°,4°,5°.	500	15
Administrativos		--	--	6
Total			1200	45

2.2.4.2 Muestra: 20 docentes

De acuerdo a Hernández (2008, p.562). La muestra viene a ser el proceso cualitativo de personas, sobre el cual se habrán de recolectar los datos.

Rivera (2000, p.190), indica que la muestra representa una parte pequeña, relativa y representativa de la población. Es por ello que se considera que esta es un subgrupo de la población.

Córdova (2009, p.333) indica que una muestra está representada por el subconjunto de ciertos elementos tomados de la población. Cabe resaltar que la muestra debe representar a la población en todas sus características.

Tabla 3
Muestra del estudio.

Institución	Total de alumnos	Total de docentes
Institución Educativa	1200	45
Total	1200	45

La técnica de muestreo asumido en la investigación es de tipo intencional no aleatorio.

2.3 Técnica (s) e instrumento (s) de acopio de datos

La técnica empleada fue la encuesta, y se ocupó de instrumento compuesto por un cuestionario de 16 ítems, agrupados en cuadro dimensiones, cuyo grado confiabilidad fue de 0.84 en alfa de Cronbach, y una validez aceptable en opinión de 5 expertos.

2.4 Técnicas de procesamiento de datos

Para la sistematización de los datos se usó tablas de frecuencias, datos porcentuales, y para la comprobación de las hipótesis la Chi cuadrada ya que la escala de medición fue de tipo ordinal.

CAPÍTULO III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Identificación del nivel de clima laboral en las IEs del distrito de José

Crespo y Castillo

Tabla 4
Niveles de clima laboral de los docentes

Clima laboral	Niveles de clima laboral de los docentes	
	Ni	%
Buena (38 – 48)	4	8.89
Regular (27 – 37)	38	84.44

Deficiente (16 – 26)	3	6.67
Total	45	100,00

Fuente: archivo del cuestionario

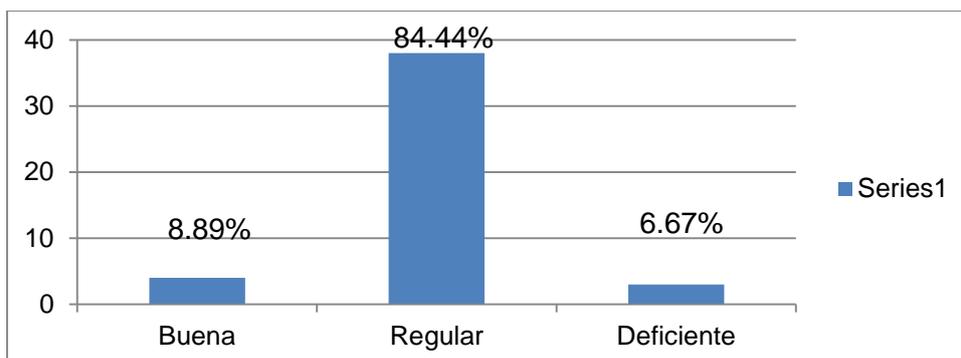


Figura 1 Niveles de clima laboral

Con los datos procesados, resultó que el clima laboral en los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo, fue de 8.89% para el nivel de buena, y de 6.67% para el nivel deficiente. Mientras que el nivel regular obtuvo el mayor porcentaje con un 84.44%. Cabe resaltar que, dentro del clima laboral, se consideraron las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.

3.2 Identificación del nivel de la dimensión liderazgo en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

Tabla 5

Niveles de la dimensión liderazgo

Dimensión liderazgo	Niveles de la dimensión liderazgo	
Niveles	ni	%

Deficiente (5 – 8)	0	0
Regular (9 – 12)	26	57.78
Buena (13 – 15)	19	42.22
Total	45	100,00

Fuente: archivo del cuestionario

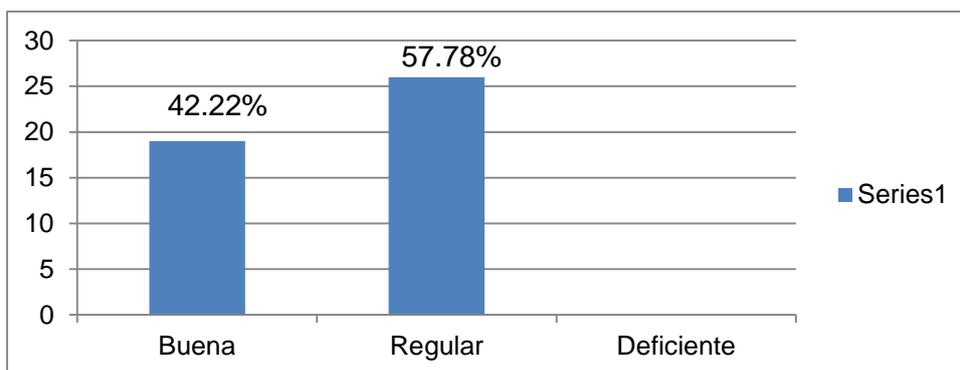


Figura 2 Niveles de la dimensión liderazgo

Con respecto a la dimensión liderazgo, fue clasificado en tres niveles buena, deficiente y regular. Los resultados indicaron que ningún docente se ubicó en el nivel deficiente; por otro lado, los niveles buena y regular tuvieron un porcentaje de 42.22% y 57.78%. estos dos valores no poseen un rango de diferencia notable, sin embargo, cabe resaltar que los docentes presentes en la muestra en se clasificaron entre regular y buena.

3.3 Identificación del nivel de la dimensión motivación en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

Tabla 6 Niveles de la dimensión motivación

Dimensión motivación	Niveles de la dimensión motivación	
	Niveles	
	ni	%
Buena (10 – 12)	15	33.33

Regular (7 – 9)	25	55.56
Deficiente (4 – 6)	5	11.11
Total	45	100,00

Fuente: archivo del cuestionario

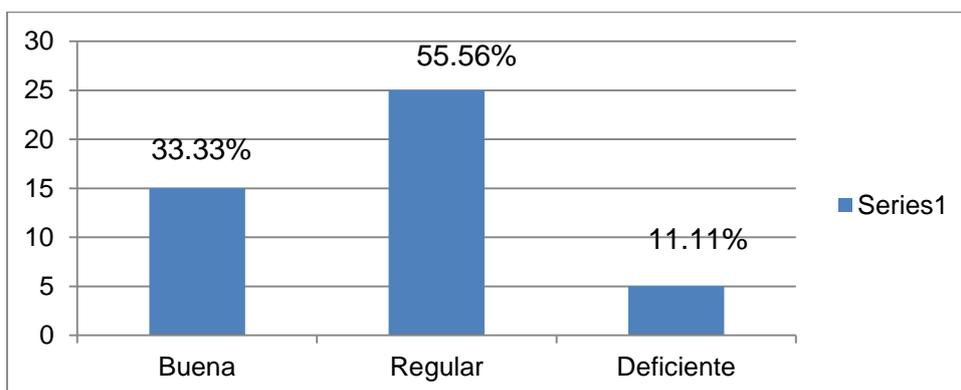


Figura 3 Niveles de la dimensión motivación

Con respecto a los niveles de la dimensión motivación en los docentes, el porcentaje de mayor prevalencia fue el regular con 55.56%; mientras que el nivel deficiente presentó el menor porcentaje con un 11.11% y el nivel buena obtuvo un porcentaje de 33.33%.

3.4 Identificación del nivel de la dimensión reciprocidad en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

Tabla 7

Niveles de la dimensión reciprocidad

Dimensión reciprocidad	Niveles de la dimensión reciprocidad	
	ni	%
Buena (9 – 11)	0	0
Regular (6 – 8)	10	22.22

Deficiente (3 – 5)	35	77.78
Total	45	100,00

Fuente: archivo del cuestionario

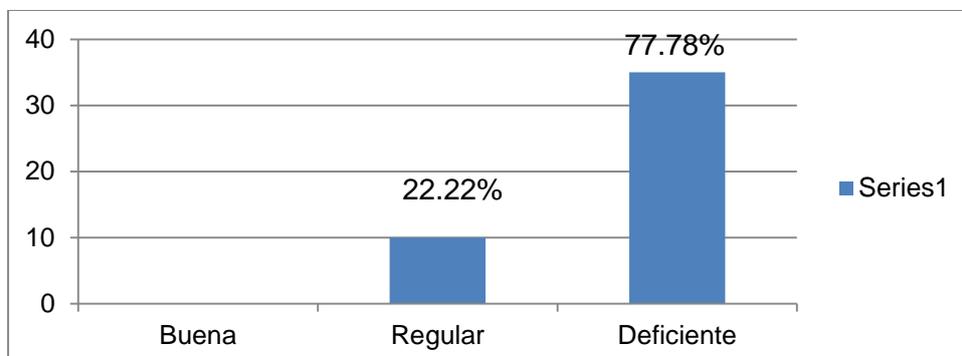


Figura 4 Niveles de la dimensión reciprocidad

Para la dimensión reciprocidad, los docentes encuestados tuvieron prevalencia en el nivel deficiente, representado por un 77.78%. Por otro lado, el 0% se clasificó como buena; mientras el 22.22% se ubicaron en el nivel regular para la dimensión en estudio en los docentes analizados.

3.5 Identificación del nivel de la dimensión participación en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

Tabla 8

Niveles de la dimensión participación

Dimensión participación	Niveles de la dimensión participación	
	ni	%
Niveles		
Buena (10 – 12)	18	40.00
Regular (7 – 9)	20	44.44
Deficiente (4 – 6)	7	15.56
Total	45	100,00

Fuente: archivo del cuestionario

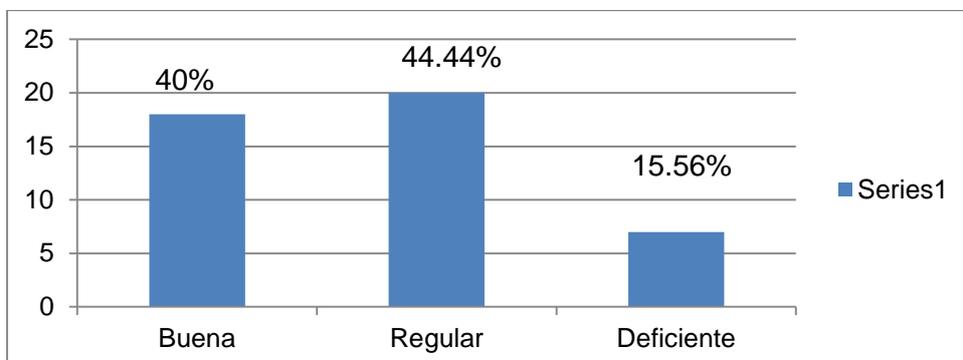


Figura 5 Niveles de la dimensión participación

Los resultados de esta dimensión indicaron que el nivel regular y buena fue de 44.44% y 40% respectivamente; entre estos dos niveles no se observa mayor rango de diferencia. Por otro lado; el 15.56% de los docentes indicaron como deficiente para la dimensión en caso.

3.6 Contratación de hipótesis en base a los niveles de clima laboral de docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

a) Hipótesis de trabajo

Ho: “Estadísticamente no existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$Ho: f_o. = f_e.$$

Ha: “Estadísticamente existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de clima laboral

en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H_1: f_{o.} \neq f_{e.}$$

b) Nivel de significación

Se trabajó con un valor de $\alpha = 0,05$; es decir del 5%.

c) Prueba estadística

La prueba χ^2 caracterizada para muestras dependientes fue la escogida.

d) Distribución Normal

La χ^2 calculada se caracteriza por tener una distribución muestral estadística con gl igual a 2.

e) Valor crítico (V.C.)

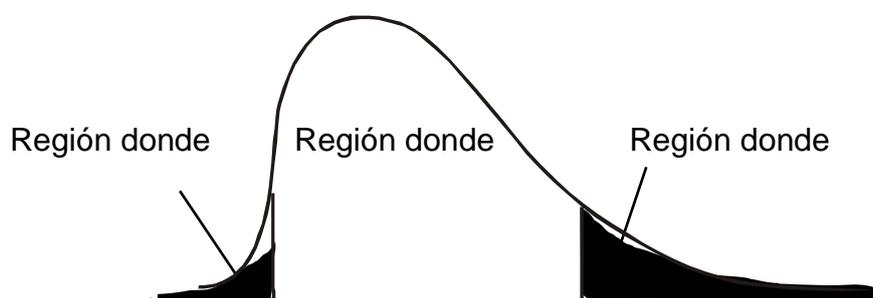
- V.C. Superior

$$\chi^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- V.C. Inferior

$$\chi^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



se rechaza la Ho se acepta la Ho se rechaza la Ho

0,051

7,378

Se acepta la Ho, si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Se rechaza la Ho, si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_e : representa el número de casos esperados

f_o : representa el número de casos observados

Tabla 9

Resumen de la frecuencia esperado y observada de los niveles de clima laboral.

Clima laboral	Niveles de clima laboral de los docentes	
	Fo	fe
Buena (38 – 48)	4	15
Regular (27 – 37)	38	15
Deficiente (16 – 26)	3	15
Total	45	

Fuente: archivo del cuestionario

$$x^2 = 8.07 + 35.27 + 9.6$$

$$x^2 = 52.94$$

h) Decisión estadística

Ya que el resultado fue de $\chi_c^2 > \chi_{0,05}^2$ (52.94 > 7,378) , entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

i) Conclusión estadística

Debido a que $\chi_c^2 > \chi_7^2$, se puede concluir estadísticamente se identificó la existencia de una diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas en los niveles de clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

3.7 Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión motivación de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

a) Hipótesis de trabajo

Ho: “Estadísticamente no existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión motivación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$Ho: f_o. = f_e.$$

Ha: “Estadísticamente existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión motivación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castell”.

$$H_1: f_o. \neq f_e.$$

b) Nivel de significación

Para la prueba de hipótesis se optó por emplear un valor de $\alpha = 0,05$, es decir del 5%.

c) Prueba estadística

La prueba χ^2 caracterizada para muestras dependientes fue la escogida.

d) Distribución Normal

La χ^2 calculada se caracteriza por tener una distribución muestral estadística con gl igual a 2.

e) Valor crítico (V.C.)

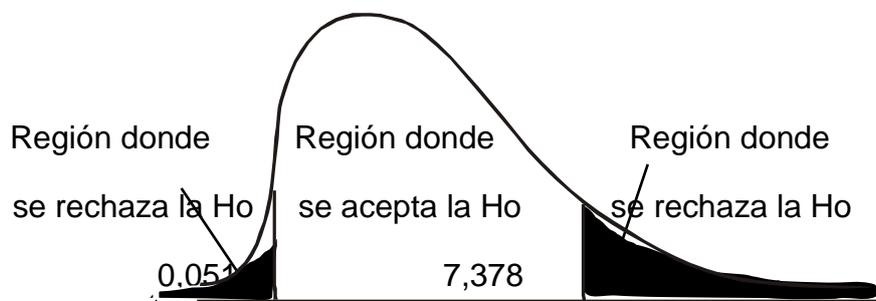
- V.C. superior

$$\chi^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- V.C. inferior

$$\chi^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de rechazo y aceptación



Se acepta la Ho, si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Se rechaza la Ho, si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_e : número de casos esperados

f_0 : representa el número de casos observados

Tabla 10

Resumen de la frecuencia esperada y observada de los niveles de la dimensión motivación.

Dimensión motivación	Niveles de la dimensión motivación	
	f_0	f_e
Niveles		
Buena (10 – 12)	15	15
Deficiente (4 – 6)	5	15
Regular (7 – 9)	25	15
Total	45	

Fuente: archivo del cuestionario

$$x^2 = 0.0 + 6.67 + 6.67$$

$$x^2 = 13.34$$

h) Decisión estadística

Ya que el estadístico fue $x_c^2 > x_{0,05}^2$ (13.34 > 7,378), y tras la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y entonces se acepta la hipótesis alterna (H_a).

i) Conclusión estadística

Ya que la prueba resultó ser $\chi_c^2 > \chi_7^2$, las conclusiones muestran que estadísticamente existe diferencia significativa entre las frecuencias esperadas y observadas de la dimensión motivación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

3.8 Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión participación de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

a) Hipótesis de trabajo

Ho: “Estadísticamente no existe diferencia significativa de frecuencias observadas y frecuencias esperadas en los niveles de la dimensión participación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H_0: f_{o.} = f_{e.}$$

Ha: “Estadísticamente existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión participación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H_1: f_{o.} \neq f_{e.}$$

b) Nivel de significación

Para la prueba de hipótesis se emplea el valor de $\alpha = 0,05$, es decir del 5%.

c) Prueba estadística

La prueba χ^2 caracterizada para muestras dependientes fue la escogida.

d) Distribución Normal

La χ^2 calculada se caracteriza por tener una distribución muestral estadística con gl igual a 2.

2.

e) Valor crítico (V.C.)

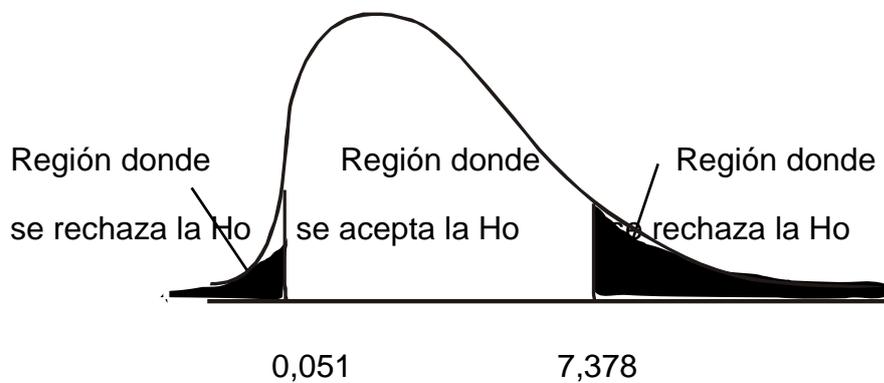
-V.C. superior

$$\chi^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- V.C. inferior

$$\chi^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Se acepta la H_0 , si $0,051 \leq \chi^2 \leq 7,378$

Se rechaza la Ho, si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_e : es el número de casos esperados

f_o : representa el número de casos observados

Tabla 11

Resumen de la frecuencia observado y frecuencia esperado de los niveles de la dimensión participación.

Dimensión participación	Niveles de la dimensión participación	
	Fo	fe
Niveles		
Deficiente (4 – 6)	7	15
Buena (10 – 12)	18	15
Regular (7 – 9)	20	15
Total	45	

Fuente: archivo del cuestionario

$$x^2 = 0.6 + 1.67 + 4.27$$

$$x^2 = 6.54$$

h) Decisión estadística

Ya que la $x_c^2 < x_{0,05}^2$ ($6.54 < 7,378$), además, contando con la regla de decisión, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

i) Conclusión estadística

Ya que la prueba resultó ser $x_c^2 > x_7^2$, estadísticamente se concluye que existe diferencia significativa entre las frecuencias esperadas y observadas en los niveles de la dimensión participación en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

3.9 Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión liderazgo de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

a) Hipótesis de trabajo

Ho: “Estadísticamente no existe diferencia significativa de frecuencias observadas y frecuencias esperadas en los niveles de la dimensión liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H_0: f_{o.} = f_{e.}$$

Ha: “Estadísticamente existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H_1: f_{o.} \neq f_{e.}$$

b) Nivel de significación

Para la prueba de hipótesis el valor escogido fue de $\alpha = 0,05$, es decir del 5%.

c) Prueba estadística

La prueba χ^2 caracterizada para muestras dependientes fue la escogida.

d) Distribución Normal

La χ^2 calculada se caracteriza por tener una distribución muestral estadística con gl igual a 2.

e) Valor crítico (V.C.)

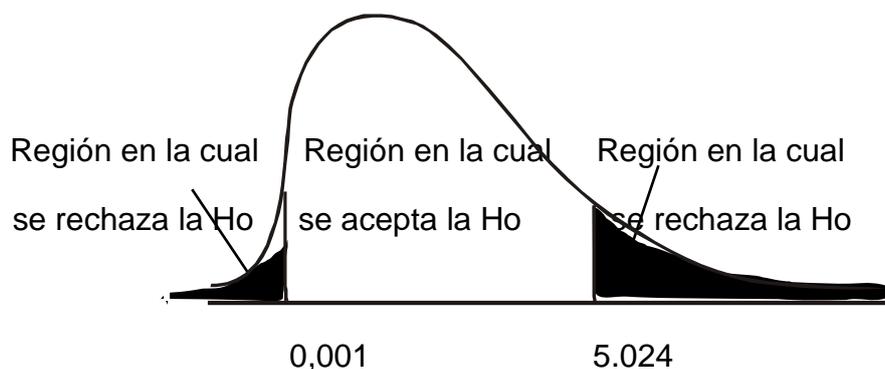
- V.C. superior

$$\chi^2_{(0,025;1)} = 5.024$$

- V.C. inferior

$$\chi^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

f) Región de aceptación y rechazo



Se acepta la Ho, si $0,001 \leq x^2 \leq 5.024$

Se rechaza la Ho, si $0,001 > x^2 > 5.024$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o : son los números de casos observados

f_e : son los números de casos esperados

Tabla 12

Resumen de la frecuencia observado y frecuencia esperado de los niveles de la dimensión liderazgo.

Dimensión liderazgo	Niveles de la dimensión liderazgo	
	Fo	fe
Niveles		
Deficiente (5 – 8)	0	0
Buena (13 – 15)	19	22.5
Regular (9 – 12)	26	22.5
Total	45	

Fuente: archivo del cuestionario

$$x^2 = 0.54 + 0.54$$

$$x^2 = 1.08$$

h) Decisión estadística

Ya que se obtuvo un $x_c^2 < x_{0,05}^2$ ($1.08 < 5.024$), y siguiendo la regla de decisión, se rechaza la H1 y se acepta la hipótesis nula (Ho).

i) Conclusión estadística

Tras el cálculo de la prueba se obtuvo un $x_c^2 > x_7^2$, es decir, que se concluye que estadísticamente se identificó la existencia significativa entre las frecuencias esperadas y observadas en los niveles de la dimensión liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

3.10 Contrastación de hipótesis en base a los niveles de la dimensión reciprocidad de los docentes en las IEs del distrito de José Crespo y Castillo

a) Hipótesis de trabajo

Ho: “Estadísticamente no existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión reciprocidad en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$Ho: f_o. = f_e.$$

Ha: “Estadísticamente existe diferencia significativa de frecuencias esperadas y frecuencias observadas en los niveles de la dimensión reciprocidad en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo”.

$$H1: f_o. \neq f_e.$$

b) Nivel de significación

Para la prueba de hipótesis el valor escogido fue de $\alpha = 0,05$, es decir del 5%.

c) Prueba estadística

La prueba χ^2 caracterizada para muestras dependientes fue la escogida.

d) Distribución Normal

La χ^2 calculada se caracteriza por tener una distribución muestral estadística con gl igual a 2.

e) Valor crítico (V.C.)

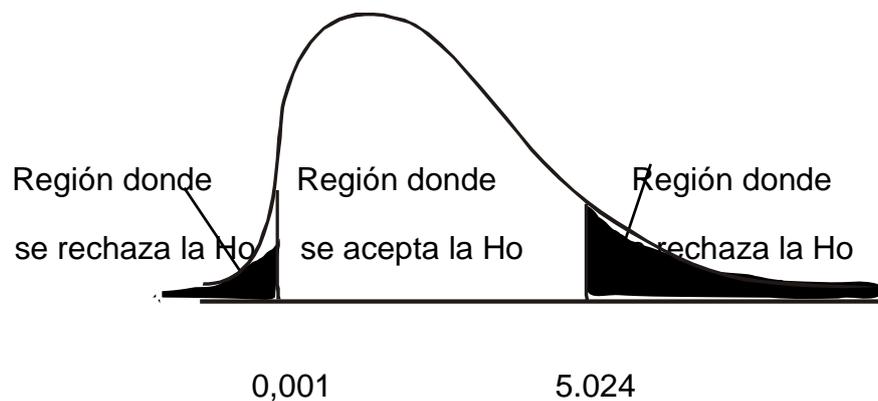
- V.C. superior

$$\chi^2_{(0,025;1)} = 5.024$$

- V.C. inferior

$$\chi^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

f) Región de aceptación y rechazo



Se acepta la Ho, si $0,001 \leq x^2 \leq 5.024$

Se rechaza la Ho, si $0,001 > x^2 > 5.024$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_e : representa el número de casos esperados

f_o : es número de casos observados

Tabla 13

Resumen de la frecuencia observado y frecuencia esperado de los niveles de la dimensión reciprocidad.

Dimensión liderazgo	Niveles de la dimensión liderazgo	
	f_o	f_e
Niveles		
Deficiente (3 – 5)	35	22.5
Regular (6 – 8)	10	22.5
Buena (9 – 11)	0	0
Total	45	

Fuente: archivo del cuestionario

$$x^2 = 6.94 + 6.94$$

$$x^2 = 13.88$$

h) Decisión estadística

Con los resultados obtenidos del estadístico, $x_c^2 > x_{0,05}^2$ (13.88 > 5.024), se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

i) Conclusión estadística

Al haber calculado la prueba, resultó con $x_c^2 > x_7^2$, por lo tanto se identificó estadísticamente la existencia significativa entre las frecuencias esperadas y observadas en los niveles de la dimensión reciprocidad en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Narváez (2004) "Investigo del Clima laboral en un organismo de la Administración Pública", El objetivo fue diagnosticar el Clima laboral de las instituciones públicas. Por lo que se identificó vinculación con la investigación coincidiendo con los resultados, es decir, se identificó la existencia de relación significativa entre el hecho de trabajar con el público y el Clima laboral. Llegando a la siguiente conclusión: En el clima institucional En la tabla de resultados se observó que el 83% de la muestra presentó un adecuado nivel en el desarrollo del comportamiento institucional, así como también la capacidad organizativa y la dinámica organizacional entre los docentes; además el 11% (4) de ellos están totalmente de acuerdo y en porcentaje mínimo del 6% (2) docentes se encuentran en desacuerdo desarrollar un clima organizacional adecuado. En el desempeño docente De acuerdo a los resultados que se tuvieron el 85% (29) docentes se encontraron de acuerdo en desarrollar la enseñanza, la preparación, planeación y creación de ambientes que favorezcan la enseñanza del alumnado y la profesionalidad docente. También, el 12% (4) están totalmente de acuerdo y solo el 3% (1) docentes está en desacuerdo en desarrollar estas dimensiones.

En base al contenido y explicación anterior, se identificó similitud respecto a la Gestión de Recursos Humanos como una de las partes imprescindibles para el manejo organizacional de una institución. Respecto al clima organizacional, la satisfacción y compromiso del personal es necesario en base a una evaluación objetiva al respecto. Por lo que en esta investigación se propone un modelo

conceptual y cuantitativo que permite analizar los factores más importantes para una evaluación de esta naturaleza.

Por ello el clima laboral forma parte importante de la Gestión del Recurso Humano, es decir, reflejada en una evaluación y análisis permanente para lograr que la organización avance. El clima laboral se relaciona con el “saber hacer” de los directivos, con la forma en que las personas se comportan, la manera en que laboran, con la interacción de la empresa, con la maquinaria que se emplea y sobretodo con las acciones o actividades que realizan cada persona (Terrazas, 2005).

En los resultados se observó que el clima es resultado de la percepción de los trabajadores con su ambiente laboral; mientras que la cultura está representada por el conjunto de sentimientos, ideas y comportamientos que delatan la forma en que se realizan las labores en una empresa; y por tanto son definidas por ella.

De acuerdo a Alarcón y Cea (2007), el clima laboral resulta de la influencia indirecta o directa de las condiciones de trabajo. Por tal razón, las propiedades del clima han sido estudiadas en diversas investigaciones, cuyos autores se preocuparon por identificar los elementos que afectan o influyen sobre el clima organizacional y que buscan como solucionar problemas existentes relacionados al tema.

Las propiedades del clima, hacen que se debe tomar en cuenta la existencia de la variabilidad entre las personas y sus percepciones en relación a como se identifican a través del sentimiento sobre las labores que hacen; pero además como se sienten con respecto a la empresa. Esto se considera en los

distintos niveles que diferencian al clima y se toman en consideración del contexto en que se estudia (Agarwal, 2015)

CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos indicaron que el 8.89%, el 6.67%, y el 84.44% de los docentes encuestados se clasificaron como buena, deficiente y regular con respecto a clima laboral, considerando las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.
2. Con respecto a los niveles de la dimensión liderazgo en los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y castillo, se observó que el 42.22% y el 57.78% se ubicaron en los niveles de buena y regular respectivamente.
3. Con respecto a los niveles de la dimensión motivación en los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y castillo, los porcentajes obtenidos correspondieron a 33.33% para buena de nivel y de 11.11% para regular de nivel; mientras que la prevalencia lo obtuvo en el nivel deficiente con un 55.56%.
4. Con respecto a los niveles de la dimensión reciprocidad en los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y castillo, los resultados señalaron que el 77.78% obtuvo un nivel regular, y para el nivel buena fue de 22.22%.
5. Con respecto a los niveles de la dimensión participación en los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y castillo, se identificó que el 15.56%, el 40% obtuvieron un nivel deficiente y buena, en ese orden. Por otro lado, la prevalencia fue de 44.44% para el nivel regular.
6. Existe diferencia estadísticamente significativa de frecuencias observadas y frecuencias esperadas en los niveles de clima laboral y en sus distintas

dimensiones en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.

RECOMENDACIONES

- 1.** Contar con inadecuadas políticas de gestión generan efectos negativos en el clima organizacional, por ello es necesario identificar soluciones a los problemas, para poder condicionar los niveles de rendimiento profesional y motivación.
- 2.** Generar y promover la participación del recurso humano mediante su re potenciamiento institucional, con el fin de lograr mejoras mediante acciones reduciendo conflictos, que faciliten la creación de un ambiente favorable, donde se eleve el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agarwal, P. (2015). *The Moderating Effect of Strength of Organisational Climate on the Organisational Outcomes*.
- Alarcón, H. y Cea, B. (2007). *Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas [Desing and Validation of a Perceptions and Expectations Based Work Climate Assessment Model]*.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper and Row
- Ávila, H. (1999) *Introducción a la metodología de la investigación México*.
- Barquero J. D, Rodriguez de LLaude C., Barquero M. y Huertas F. (2007) *Marketing de ESTUDIANTES ¿Quién se ha llevado a mi cliente?, (2da Ed.)*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Barrientos Gutiérrez, Pedro. *La Investigación Científica Enfoques Metodológicas*. Lima-Perú. 2006.
- Bañuelos y Ruiz (1997). *Rendimiento deportivo. Claves para la optimización del aprendizaje*. Gymnos. Madrid.
- Castañeda Jiménez, Juan. *Métodos de Investigación*. 2da. Ed. México. 1997.
- Cervantes Casillas, J. C. y Molina González C. (2003) *Análisis de la calidad del servicio ofrecido por el departamento de licencias de la SCT de la ciudad de Puebla. Tesis de licenciatura, UAP, Puebla*.
- Chiavenato, L. (1994) I, *Administración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato, L. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*.
- Davis, K. y Newsytrrom, J. (1999). *“Comportamiento Humano en el Trabajo”*.
- Deymor B. (2006) *Liderazgo y Realidad Nacional*

Rivera, Edwin Esteban. *Cómo Elaborar Proyecto de Investigación en Educación*. Huancayo-Perú. 2002 .

Patterson, M.G., (2005). *Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*.

Tarazona Pérez, Filomeno. *Teoría y Metodología de la Investigación*. Huancayo-Perú. 2004.

Terrazas, R. (2005). *Modelo cuantitativo para la evaluación del clima laboral*. Colombia.

Villegas Villegas, Leonardo. *Metodología de la Investigación pedagógica*. Ed. San Marcos Lima- Perú.2000.

ANEXOS

12	¿Es mediador(a) con la reciprocidad negativa de sus colegas?			
IV	PARTICIPACIÓN			
13	¿Se compromete con la productividad de su institución?			
14	¿Intercambia la información para mejorar las ideas?			
15	¿Implica cambio con su aportación intelectual?			
16	¿Se considera participativo en beneficio de la institución?			

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento:

Nombre del Juez:

Área de acción laboral:

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición			
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación			

Procede su aplicación	()
No procede su aplicación	()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

Firma Huancayo: / /

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento:

Nombre del Juez:

Área de acción laboral:

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición			
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación			

Procede su aplicación ()

No procede su aplicación ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

Firma

Huancayo:

..... / /

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento:

Nombre del Juez:

Área de acción laboral:

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición			
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación			

Procede su aplicación ()

No procede su aplicación ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

Firma

Huancayo:

..... / /

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento:

Nombre del Juez:

Área de acción laboral:

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición			
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación			

Procede su aplicación	()
No procede su aplicación	()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

Firma Huancayo: / /

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento:

Nombre del Juez:

Área de acción laboral:

CRITERIOS		Valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición			
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación			

Procede su aplicación ()

No procede su aplicación ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

Firma

Huancayo:

..... / /

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿Cuál es el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo?	identificar el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.	Es buena el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.	<p>Clima laboral:</p> <p>Tompkins (1994, p. 97) hace énfasis que “el clima de la organización es el tono emocional de la organización basado en qué tan cómodo se sientan los miembros con los demás y con la organización”.</p> <p>El clima laboral es entendido como medio interno en él se pone atención a variables y factores internos de la organización.</p> <p>Rodríguez (1999, p. 158) indica que “a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las</p>	<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo simple</p> <p>POBLACIÓN: 45 docentes.</p> <p>MUESTRA: 20 docentes.</p> <p>TÉCNICA DE RECOJO DE DATOS: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: El cuestionario.</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Determinar el nivel del clima laboral en la dimensión liderazgo, en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.</p> <p>- Determinar el nivel del clima laboral en la dimensión motivación, en los docentes de las</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>- Es buena el nivel de clima laboral en el liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.</p> <p>- Es buena el nivel de clima laboral de la motivación de los docentes de las</p>		

	<p>Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel del clima laboral en la dimensión reciprocidad, en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo. - Determinar el nivel del clima laboral en la dimensión participación, en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo. 	<p>Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es buena el nivel de reciprocidad de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo - Es buena el nivel de clima laboral en la participación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo. 	<p>variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas”.</p>	<p>DE DATOS: Tablas de frecuencia, datos porcentuales y la Chi cuadrada para la comprobación de las hipótesis.</p>
--	---	--	--	---

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

Nº	LIDERAZGO				MOTIVACIÓN				RECIPROCIDAD				PARTICIPACIÓN			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3