UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CENTROS DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA DE SAN IGNACIO-CAJAMARCA - 2018.

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Jaramillo Ramírez Olinda Abigail

Asesor:

Especialista en Investigación Científica y tecnológica

Dr. José Foción Echeverría Jara

Línea de Investigación:

Talento Humano Y Comportamiento Organizacional

Pimentel –Perú

2019

PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CENTROS DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVAS DE SAN IGNACIO-CAJAMARCA -2018.

PROGRAM OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE PRODUCTION TECHNICAL EDUCATION CENTERS OF SAN IGNACIO -CAJAMARCA -2018.

Jaramillo Ramírez Olinda Abigail[1]

Resumen

Esta investigación se basa en el estudio factico de la cual se detecta un ambiente hostil entre los colaboradores, deterioro de las relaciones interpersonales, la falta de identidad institucional, obteniendo así un clima organizacional poco agradable entre la comunidad educativa, limitándose a cumplir solo las horas establecidas de trabajo con el desarrollo de sus actividades, la cual siempre están siendo observadas por los colaboradores con el afán de constatar si hay o no un trato diferente o preferencial entre ellos y si es que alguno de ellos tiene o no menos horas de trabajo, donde se tiene como objetivo principal: Proponer un programa de Clima Organizacional del Centro Educativo Técnico Productiva de San Ignacio-Cajamarca-2018, es de tipo transversal, porque se analizarán las variables de Clima Organizacional en un tiempo determinado, donde se determina que el tipo de investigación es de Diseño Transversal Descriptivo porque se va a especificar la realidad problemática de la investigación, y a la vez se definirán y medirán las variables de estudio. En la muestra se utilizó un muestreo no probalístico de 15 colaboradores, se concluye que al mejorar el clima organizacional se deben fortalecer dimensiones como son la comunicación, la identidad institucional y la capacitación y donde se recomienda implementar el programa de clima organizacional, las cuales serán resaltadas a través de una pequeña ruta para cada colaborador donde se llevaran a cabo diferentes procesos de acciones que están plasmados en la propuesta elaborada a través de 7 sesiones la cual beneficiara a la empresa.

Palabras clave: *Clima organizacional, colaborador, comunicación, diferente, programa.*

---

[1] *Estudiante de Administración, Escuela Académica de Administración Pregrado, Universidad Seños de Sipan, Pimentel –Chiclayo, Perú, email: jramirezolindaa@crece.uss.edu.pe.*

Abstract

This research is based on the study. Look at which one. It can detect a hostile environment among collaborators, the improvement of interpersonal relationships, the lack of institutional identity, obtain an organizational climate. Establishment of work with the development of their activities, which are always being observed by the collaborators with the aim of checking whether there is a different or preferential treatment between them and one of them has or not less working hours, where the objective is Main: Propose an Organizational Climate program of the Productive Technical Education Center of San Ignacio-Cajamarca-2018, is of a transversal nature, because the variables of Organizational Climate will be analyzed in a determined time, where it is determined that the type of research is design Transversal Descriptive because the problematic reality is going to be specified The study variables. In the sample a sample is shown, there is no probalism of 15 collaborators, it is concluded that the organizational climate is improved, it is strengthened, such as communication, institutional identity and training, and it is recommended to implement the organizational climate program. In this sense, the proposal was developed through 7 sessions in which the company will benefit.

Keywords: *Organizational climate, collaborator, communication, different, program.*

INDICE GENERAL

Resumen ii

Abstract iii

I. INTRODUCCIÓN 6

1.1. Problema de investigación 6

1.2. Antecedentes 9

1.3. Formulación del problema 12

1.4. Aspectos teóricos 12

1.5. Objetivos 14

1.5.1. Objetivo general 14

1.5.2. Objetivos específicos 15

1.6. Hipótesis 15

1.7. Justificación 15

II. MATERIALES Y MÉTODOS 15

2.1. Tipo y diseño de la investigación 15

2.2. Población y muestra 16

2.3. Variable 16

2.4. Operacionalización de variable 16

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información 19

III. RESULTADOS 19

3.1. Tablas y figuras 19

IV. DISCUSIÓN 23

V. CONCLUSIONES 26

5.1. Conclusiones 26

VI. REFERENCIAS 26

ANEXOS 31

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Integrantes de la comunidad Educativa 16

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente, Clima Organizacional 17

Tabla 3. El esfuerzo es premiado..... 19

Tabla 4. Existe comunicación asertiva 20

Tabla 5. Realiza actividades sin instrucciones 20

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Trabajo con medidas o normas de seguridad 21

Figura 2. Existe trabajo encomendado sin información. 21

Figura 3. Comparte espacios de confraternidad. 22

Figura 4. Aceptan opiniones discrepantes. 22

Figura 5. Está de acuerdo con la remuneración que recibe 23

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación técnica en los centros de formación profesional tiene una importancia fundamenta en la incidencia de la productividad de los países en desarrollo. En particular, este tipo de educación trata de incorporar el desarrollo de las fortalezas que se desarrollan entre las competencias específicas de la fuerza laborar que estén alineadas con la demanda que el mercado necesita para los diferentes sectores productivos que generan ingreso al país por lo tanto el manejo de un adecuado clima organizacional por parte de las personas educadoras es fundamental ya que si existe un clima hostil , conflictivo y de impacto negativo la calidad educativa seria pésima . Desde esta perspectiva la relación que existe entre el capital humano es importante para el desarrollo de la institución ya que se presenta como un espacio de mejora en el desarrollo de la actitud de los colaboradores con la intención de asumir compromisos y responsabilidades conjuntas.

1.1. Problema de investigación

En previas investigaciones se detalla que la realidad problemática que se tiene por la necesidad de un adecuado clima organizacional dentro de un centro trabajo.

Sandoval, Surdez y Perez (2017) menciona que un buen clima del centro educativo no se improvisa, sino que se construye y forma parte fundamental de la calidad de vida de las personas implicadas en el proceso educativo; añaden que investigaciones científicas han mostrado que un buen clima está presente en las instituciones distinguidas como excelentes y, además, está relacionado con un mejor rendimiento educativo, afectivo, desarrollo social y personal; concluyen que la existencia de un clima positivo favorece el trabajo y las relaciones constructivas entre miembros de la comunidad. Por lo tanto, se considera que un buen clima organizacional dentro de las organizaciones se construye a través de convivencia diaria entre los colaboradores y el resultado de una buena práctica de ello percibiendo lo relacionado con el bienestar y tranquilidad de las personas, de lo cual el mismo en un ambiente positivo y orientado facilitara el trabajo de manera automática.

Mehech, Cordero y Gómez, (2016) define que el clima organizacional es la capacidad de como el empleado de muestra su actitud, el orgullo y satisfacción por formar parte de la organización a la que pertenecen. El compromiso se puede asociar a tres factores, el afectivo, el normativo y el de permanencia. Se recalca en distintas definiciones que el compromiso es un estado psicológico de los empleados, que caracteriza las relaciones de los empleados con

la organización y que tiene implicancias en su rendimiento y en seguir siendo parte de la organización.

El buen clima organizacional se manifiesta en el cambio de actitudes de los colaboradores, sintiéndose parte de la empresa trabajando con dedicación y esfuerzo para lograr objetivos comunes en la empresa, redundando en la mejora de la productividad y/o servicios que oferta la empresa u organización educativa.

Moreira (2016) manifiesta que el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones. El clima organizacional es de suma importancia dentro de una organización ya que permite incrementar la productividad en las empresas, reflejándose en el involucramiento de los trabajadores teniendo en cuenta que de ellos depende laborar en un ambiente cómodo el cual permita sacar adelante la empresa y comprometidos en la mejora continua."

Albañil (2015) Afirma que esta desarrollado en base a como se percibe el profesorado en dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima organizacional como la comunicación ,la satisfacción laboral y la participación , descritas en base a otros factores como reconocimiento y el trabajo en equipo , la importancia que tiene el llamado "Capital Humano" y sus relaciones como principal ventaja competitiva en la educación lo que hará que la aportación que estos brinden a la institución se vuelva en una fortaleza adecuada de una buena gestión laboral.

Pecino, Mañas, Diáz, López & Llopis (2015) mencionan que el estudio se trata de comprobar la relación del clima y la satisfacción laboral en el contexto de una universidad pública. De la cual el análisis de multinivel es necesario para comprobar los efectos de los niveles del clima, en las áreas administrativas y la satisfacción individual que provoca; por lo tanto, este estudio se refiere a la relación que brindan los empleados públicos de una universidad con cómo se sientes en el trabajo y lo que ellos ofrecen en su desempeño aportando su productividad a su centro de trabajo.

Calcina (2014) En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos. Por ejemplo, cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal. Por lo que el bienestar y tranquilidad por diferentes razones positivas en las personas, es posible apreciar el cambio de actitudes mostrando mayor interés por lo que hace e incluso mejorar las relaciones interpersonales, mayor colaboración entre ellos y lo expresan a través de su alegría, amabilidad.

Arias & Arias (2014) manifiestan que el valor de las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es posible distinguirlo entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos. Los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, etc. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo por esto la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral es buena si se tiene en cuenta que depende de factores parecidos, internos y externos, dependiendo los primeros de lo que sienten las personas o de lo que viven, y los externos dependen del contexto donde se desenvuelven es decir dentro de su trabajo, son aspiraciones de los colaboradores pero que están en función de sus empleadores.

Torres Pacheco & Zegarra Ugarte (2014) El clima organizacional es un concepto que está referido a los aspectos de la vida diaria en una empresa u organización, es vivencial más que medible, reúne a varios aspectos propios de la organización y a sus colaboradores ; y repercute de manera positiva o negativa dentro de la misma, por ello es importante tener en cuenta la convivencia diaria es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo, por otro lado el desempeño laboral se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Observando la realidad problemática que en los centros de educación técnico-productivo en los últimos años se ha detectado un ambiente hostil entre los colaboradores, deterioro de las relaciones interpersonales, el poco compromiso laboral, propiciando así un clima organizacional poco agradable entre la comunidad educativa, limitándose solo a cumplir un horario de trabajo en el desarrollo de sus actividades, siempre están observando que si hay o no un trato diferente o preferencial por uno de ellos, si es que alguno de ellos tienen menos horas de trabajo. Todo esto deteriora las buenas relaciones entre los colaboradores.

Por tanto, es necesario proponer un programa de clima organizacional que permita la mejora de las relaciones de los colaboradores y por ende dar correcto cumplimiento a las tareas encomendadas a cumplir los objetivos organizacionales lo cual permitirá generar actividades eficientemente y eficazmente.

1.2. Antecedentes

Los trabajos previos que se han realizado a nivel internacional señalan como es en Nicaragua Zans (2016) Investigó en Matagalpa- Managua- Nicaragua, sobre Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, en el período 2016 la cual concluye los trabajadores docentes y administrativos de la facultad, consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo por lo que consideran que se debe cultivar. Por lo cual los trabajadores administrativos se encuentran satisfechos por lo que hacen y el puesto que ocupan en la empresa, se sienten informados para realizar sus funciones de manera eficiente, les da igual que los monitoreen o no, porque ellos tienen claro sus funciones, además se sienten apoyados y considerados por sus jefes inmediatos.

Los trabajos previos a nivel nacional mencionando a Bravo (2015) a través de su estudio sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto Post-Fusión de una empresa industrial de Lima, El objetivo del presente trabajo se ha centrado en precisar y analizar si existen diferencias entre el grupo de colaboradores pre-fusión y aquellos que se incorporaron luego de la fusión organizacional. Se realizó con una muestra mayor a 50 personas, Llegando con la conclusión que todos mostraron que existe una asociación positiva

y directa entre percepción favorable del clima organizacional y la satisfacción laboral (rs(173)=.51, p<0,01) en el grupo total. Adicionalmente, se observó que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación con el año de ingreso. Cuya conclusión es que existe una asociación positiva y directa entre percepción favorable del clima organizacional y la satisfacción laboral; se observó que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa. Es importante la percepción favorable que tienen las personas de mayor nivel jerárquico, grado de instrucción, de mayor edad, sobre clima laboral, la formación que tienen les permite entender que, si se tiene bienestar y otras condiciones como: higiene, seguridad y salud, les sirve de motivación y satisfacción necesarias para consolidar los procesos de la organización.

Medina y Zanoni (2016) investigó sobre la Influencia del clima organizacional sobre organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín, cuyo objetivo general fue determinar el grado de influencia del clima la región Junín. Fue de diseño no experimental, de alcance explicativo y de corte transversal. La investigación se realizará con el apoyo de 134 d en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín, que oscilan en edades de 20 a 60 años, ambos sexos. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral El grado de influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de las personas, mejor clima organizacional, mejor satisfacción laboral, por lo que es importante mejorar las condiciones laborales de los docentes para evitar la insatisfacción, se trata de instituciones educativas privadas, además uno de los factores de mejora son los beneficios económicos, la motivación, la actitud el compromiso, los cuales podrían estar influyendo de manera significativa sobre la satisfacción de los docentes y sentirse considerados, mejorando su desempeño en benéfico de la institución educativa.

Meza y Lozada (2016) Investigó en Quito Ecuador, sobre "Clima laboral y su influencia en el Compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A." Con el Objetivo, de Determinar la Influencia del clima Laboral en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A." para la investigación no se seleccionará muestra debido a que se trabajará con toda la población que conforma el personal administrativo de Aymesa S.A. Llegando a la conclusión que el personal administrativo de Aymesa S.A se encuentran Satisfechos con las características del Clima Laboral, entre estas tenemos: los colaboradores se sienten satisfechos por su labor y el lugar que ocupan dentro de la organización; la instrucción otorgada por los jefes inmediatos es suficiente para que el personal administrativo ejecute sus funciones adecuadamente, es decir, trabajarán de igual manera con o sin supervisión; sienten el respaldado de sus superiores; el reconocimiento por su desempeño es justo y oportuno y existe un campo abierto para nuevas ideas y sugerencia. A través de la investigación que manifiesta que los trabajadores administrativos de Aymesa S.A. se encuentran satisfechos por lo que hacen y el puesto que ocupan en la empresa, se sienten informados para realizar sus funciones de manera eficiente, les da igual que los monitoreen o no, porque ellos tienen claro sus funciones, además se sienten apoyados y considerados por sus jefes inmediatos.

A nivel local, Machuca y Pajares, (2016) investigaron sobre "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016". Y su objetivo general fue Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016. Con una muestra poblacional pequeña, no es necesario calcular la muestra, por lo que se trabajó con toda la población; es decir será nuestra población muestral, los 26 docentes de la institución Educativa Rafael Olascoaga de Cajamarca. Concluyendo en que la influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca, al evidenciar los resultados de la prueba de chi cuadrado, donde el P valor es menor que el nivel de significancia (α=0.05), en todas las relaciones: - Se determina la influencia de manera significativa del clima organizacional en la asistencia. Se determina que la influencia en todas las relaciones de asistencia, compromiso, iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, motivación, desempeño laboral, comunicación y otras relaciones suman la importancia el cómo influye el clima

organizacional en las relaciones diaria, por lo que la práctica de un buen clima organizacional tiene como resultados altos niveles de satisfacción en los trabajadores de la institución educativa.

Llaguento y Becerra (2014) En la investigación Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Empresa Divemotor de la Ciudad de Cajamarca en el año 2014, con el objetivo general de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa, con una muestra de trabajadores de la empresa DIVEMOTOR – Cajamarca. La muestra es igual a la población ya que se realizó un censo a toda la población. Concluyendo en que Existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un nivel de 49.7%. Estableciendo de esta manera la relación entre la variable independiente y dependiente de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014; con un nivel de significancia de 1.2%. Mantener un clima organizacional idóneo es muy importante dentro de una organización por lo que permite hacer que los colaboradores se sientan motivados y valorados y fortalezcan su compromiso con sus funciones de cada día en su trabajo y lograr que la organización desarrolle sus actividades diarias. Donde se resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo contribuye un programa de clima organizacional a los Centros de Educación Técnico – Productiva de San Ignacio- Cajamarca?

1.4. Aspectos teóricos

Existen diversas teorías y conceptualizaciones relacionadas que defenderán la investigación donde a continuación se presentan sobre clima organizacional de acuerdo a las dimensiones tomadas en la investigación: Forehand y Gilmer (1964) “definen el clima organizacional como un conjunto de peculiaridades observadas por los colaboradores para explicar a una institución y diferenciarla de otras, su sostenibilidad es relativa en el tiempo e influye en la conducta de las personas en la organización”.

“Clima organizacional se considera también al resultado de un conjunto de apreciaciones que hacen los integrantes de una organización y que impresionan en sus

actitudes y motivación. Es por ello por lo que el clima organizacional es una singularidad con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una institución u organización, la cual es experimentada por sus integrantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de peculiaridades o atributos de la organización". (p. 61-72)

Tagiuri y Litwin (1968) "afirma que el clima organizacional se considera muy interesante en la empresa ya que nos permite conocer el día a día del vivir de las personas dentro de una empresa u organización de esta manera permite construir buenas relaciones laborales lo que ayuda para el trabajo en equipo". (p.299)

La importancia del clima organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional, una de las razones de que esto haya sucedido es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad. El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización ya sea de manera productiva, satisfactoria u operativa

Estructura

"Representa la aprehensión que tienen los colaboradores de la organización sobre la variedad de normas, demandas, diligencias y otras limitaciones en que se ve contradictorio en el desarrollo de su trabajo". "La medida en que la organización pone el mayor cuidado en la burocracia, observación y táctica, o bien el énfasis en un lugar determinado de trabajo libre, informal no estructurado (el polo opuesto)"

Responsabilidad

"Es el sentimiento de los integrantes de la empresa sobre su autonomía en la toma de determinaciones relacionadas con su trabajo. Es la forma en que la supervisión que les ofrecen es de tipo general y no estrecha o vigilante, (el polo opuesto) es decir la apreciación de ser su propio jefe y no tener dos chequeos en el trabajo. Se puede resumir en la existencia de supervisión o injerencia".

Recompensa

“Corresponde al sentimiento de los integrantes sobre la adaptación de la retribución recibida por el trabajo bien hecho, es la medida en que la empresa usa más el premio que el castigo o viceversa para beneficiar al colaborador”.

Desafío

“Corresponde al sentimiento de los integrantes sobre la adaptación de la retribución recibida por el trabajo bien hecho, es la medida en que la empresa usa para desenvolverse más al obtener como recompensa el premio o el castigo o viceversa”.

Relaciones

“Es la percepción por parte de los integrantes de la organización sobre la presencia de un lugar de trabajo placentero y de buenas y malas relaciones amicales, tanto entre pares o como superiores y subalternos”.

Cooperación

“Es el sentimiento de los integrantes de la organización sobre la presencia de un espíritu de colaboración y ayuda de parte de los jefes y de otros trabajadores del colectivo, donde se muestra el interés puesto en la solidaridad entre todos tanto de niveles directivos como inferiores o cada uno en lo suyo logrando un objetivo en común”.

Estándares

“Es la sensación de los integrantes sobre el interés puesto en (alto, bajo, nulo) la empresa sobre la normativa, (métodos, adiestramiento, normas de productividad o rentabilidad)”. Así mismo son criterios de desempeño, los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen medidas de desempeño para que los administradores reciban indicios sobre cómo van las cosas y no tengan que vigilar cada paso en la ejecución de los planes.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Proponer estrategias de Clima Organizacional para contribuir al Compromiso Laboral de los colaboradores de los Centros de Educación Técnico –Productiva de San Ignacio- Cajamarca.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar los factores que determinan el clima organizacional de los Centros de Educación Técnico – Productiva San Ignacio,

Analizar que estrategias de clima organizacional mejoraran los Centros de Educación Técnico – Productiva San

1.6. Hipótesis

Si se implementa un programa de clima organizacional entonces contribuirá al compromiso laboral de los colaboradores en el Centro de Educación Técnico – Productiva Arzobispo Oscar Arnulfo Romero San Ignacio- Cajamarca

1.7. Justificación

La justificación según Bernal, (2010) indica que mediante la presente investigación es importante para la Comunidad Educativa del Centro de Educación Técnico- Productiva porque permitió diagnosticar el contexto actual, asimismo dar a conocer la contribución del Clima Organizacional al Compromiso Laboral de la Comunidad Educativa, de modo que la Institución Educativa (CETPRO) implemente un plan de estrategias para mejorar el desempeño de la comunidad Educativa.

El clima organizacional laboral y compromiso organizacional es un tema de mucha importancia por lo que es la razón para realizar el estudio en el Centro de Educación Técnico-productiva, teniendo en cuenta que en toda organización sea pública o privada contamos con personas que merecen ser tratadas como tal, radica ahí la importancia del estudio porque permitirá elaborar e implementar un programa de estrategias para mejorar el clima laboral. Donde la satisfacción en el trabajo es fundamental; no sólo en términos de bienestar personal sino también alcanzará a las familias de los trabajadores, así como en mejorar la productividad y calidad. Así, en el caso de nuestra Institución Educativa, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de esta.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Al definir el Diseño de Investigación, se determina que el tipo de investigación a desarrollar es *Transversal* dado que se analizarán las variables de Clima organizacional y

compromiso laboral en un tiempo determinado y único. A la vez se determina que será un Diseño de Investigación transversal descriptivo propositivo.

Diseño Transversal Descriptivo porque se va a describir la realidad problemática del presente tema de investigación, y a la vez se definirán y medirán las variables de estudio.

Diseño Transversal Propositivo porque se va a Implementar un programa de Clima Organizacional que va a permitir contribuir en los Centro de Educación Técnico-Productiva en San Ignacio- Cajamarca.

2.2. Población y muestra

La población a tomarse en cuenta son los integrantes de la comunidad educativa del centro de Educación Técnico- Productiva Personal docente, administrativo y comités de aula.

Tabla 1

Integrantes de la comunidad Educativa

Docentes	Administrativos	Directivos
11	03	01

Fuente: Elaboración propia

2.3. Variable

Variable independiente: Clima Organizacional

Jesús Felipe Uribe prado (2015) Clima organizacional es una dimensión de la calidad de la vida laboral, también es un indicador parcial de calidad de vida, cuya importancia radica en que las personas reaccionan frente a la o, como una causa de la productividad, actuando como un estabilizador es decir cuando existe un clima organizacional positivo los determinantes reales de productividad como la motivación, las políticas, la tecnología o la gestión gerencial entre otro, logran efectos en las personas de una manera más efectiva que se materializa en mejores niveles de eficiencia de efectividad y productividad. (pág. 98- 237)

2.4. Operacionalización de variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente, Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Normas, métodos y procedimientos.	¿Determine si existen manuales, reglamentos, políticas en la empresa o institución y si estas son difundidas y de qué manera?	Encuesta/Cuestionario	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. No opina 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Iniciativa.	¿Cuenta con materiales o herramientas de trabajo necesario para realizar su trabajo y cumplir con sus funciones?		
			¿Realiza de forma espontánea sus actividades, sin necesidad de instrucciones y supervisión?		
	Responsabilidad	Cumplimiento de responsabilidades.	¿Existe algún tipo de trabajo encomendado por parte de los jefes a sus colaboradores, sin dar la debida información?		
	Recompensa	Políticas de reconocimiento.	¿Considera Usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Institución? ¿Existe una comunicación asertiva entre los jefes y subordinados de la Institución Educativa?		
	Desafío	Promueve la aceptación de riesgos calculados	¿Considera usted que todo trabajo cumple con las medidas o normas de seguridad?		
	Relaciones Sociales	Percepción de la relación jefe subordinado.	¿Comparte espacios de confraternidad en la institución educativa para generar integración entre todos los colaboradores?		
	Cooperación	Apoyo mutuo entre superiores y subordinados.	¿En la Institución Educativa se practica la solidaridad?		

	Estándares	La Institución Educativa se interesa sobre las normas de rendimiento.	¿La organización se interesa en las normas de rendimiento?		
	Conflictos	Aceptan las opiniones discrepantes y solucionan problemas.	¿Considera Usted que los colaboradores de la organización aceptan las opiniones discrepantes?	Encuesta/Cuestionario	6. Totalmente en desacuerdo 7. Desacuerdo 8. No opina 9. De acuerdo 10. Totalmente de acuerdo
	Identidad	Grado de pertenencia de la empresa y la organización.	¿Usted como trabajador se siente identificado con la organización donde labora?		
	Remuneración	Grado de satisfacción de los salarios.	¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo? ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?		

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Técnica: Encuesta

Es una opción viable, si se requiere conseguir una mayor fiabilidad en la recopilación de datos a que está conformada en el diseño de la aplicación del instrumento la cual se elaboró un cuestionario con diversas alternativas aplicada a la muestra obtenida, y a los colaboradores de la organización los cuales se encargarán de brindar información necesaria.

Instrumento: Cuestionario

Grupo de interrogantes establecidas diseñado por el investigador para arrojar datos necesarios donde se realizará para encontrar con diversas alternativas a la muestra obtenida, y colaboradores de la organización.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

El esfuerzo es premiado

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	20.0	20.0	20.0
No opina	6	40.0	40.0	60.0
De acuerdo	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En la encuesta aplicada a los colaboradores en el Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, demuestran que el 40% del total de la muestra investigada manifiesta estar de acuerdo en que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la institución. Pero, el mismo porcentaje de encuestados prefiere no opinar, lo que significa que el tema de la comunicación es un factor a trabajar. Y, el 20% de los encuestados están en desacuerdo, en el sentido en que sus esfuerzos no son considerados por los directivos de la institución.

Tabla 4

Existe comunicación asertiva

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	6.7	6.7	6.7
No opina	2	13.3	13.3	20.0
De acuerdo	12	80.0	80.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados obtenidos el 80% de los encuestados en el Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, están de acuerdo que si existe una comunicación asertiva entre jefes y subordinados en la institución. En cambio, 13.3% no opina. Este resultado no significa que no sepan, sino que se reservan a contestar dejando a entender que el tema de la comunicación no va por un buen camino y para base de este resultado se confirma mediante el 6.7% de los encuestados que manifiestan estar en desacuerdo que existe comunicación asertiva.

Tabla 5

Realiza actividades sin instrucciones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
No opina	5	33.3	33.3	46.7
De acuerdo	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados obtenidos del total de encuestados se sostiene que el 53.3% de los colaboradores en el Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, están de acuerdo de que se utilice de forma espontánea la realización de sus actividades sin necesidad de ser instruidos y/o supervisados, mientras que el 33.3% no **opina,** resultado que indica que se sienten indiferentes a la pregunta hecha respecto a este método. Por otro lado, el 13.3% de los colaboradores manifiestan estar en **desacuerdo**, lo que indica que si necesitan instrucciones y supervisión para la ejecución de sus actividades que se desarrollan en dicho centro de educa.

Trabajo con medidas o normas de seguridad

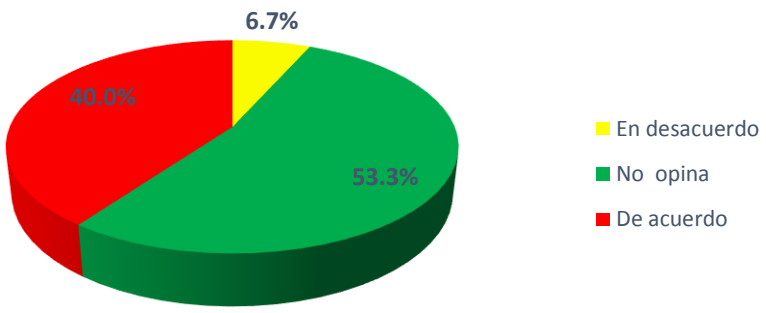

Figura 1. Como se puede percibir a través de los resultados obtenidos del total de encuestados el 53.3% manifiestan estar de acuerdo en que todo trabajo cumple debe cumplirse con las medidas o normas de seguridad. En cambio el 53.3% del total de la muestra prefiere **no opinar,** lo que significa que gran porcentaje opta por el silencio indicando que probablemente se tenga dificultades con el tema de la comunicación. Por otro lado, el 6.7% de encuestados están en **desacuerdo** manifestando que el trabajo no cumple con las medidas o normas de seguridad.

Fuente: Elaboración propia.

Existe trabajo encomendado sin información

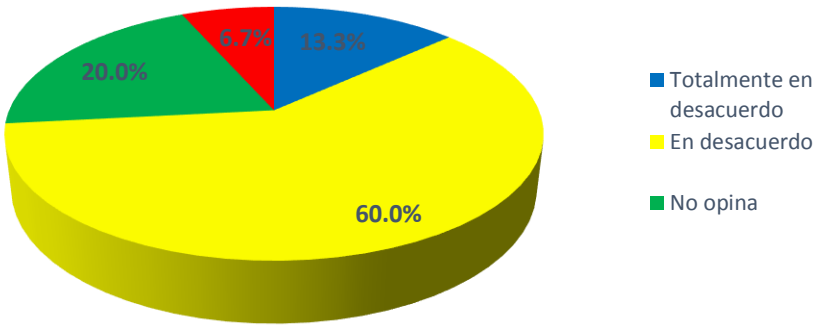

Figura2. Según los resultados obtenidos se aprecia que del total de los encuestados el 60% manifiestan que se encuentran en **desacuerdo** en cuanto a la existencia de trabajos encomendados sin información, el 20% prefiere no opinar respecto a la pregunta hecha , mientras que el 13.3% de los colaboradores manifiestan que se encuentran en total desacuerdo y el 6.7% de los encuestados manifiestan que si reciben trabajos encomendados por sus jefes sin dar la debida información, lo cual a través de los resultados obtenidos en la encuesta se entiende que los colaboradores mantienen una comunicación deficiente.

Fuente: Elaboración propia.

Comparte espacios de confraternidad

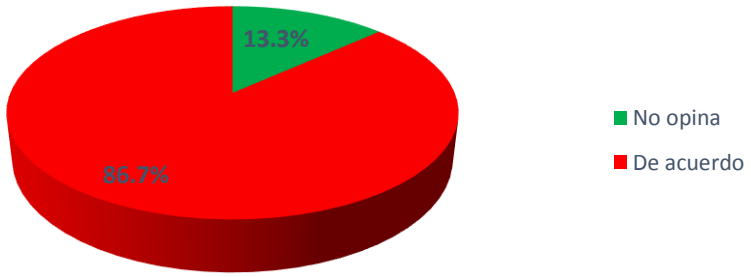

Figura 3. En la encuesta aplica a los colaboradores en el Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, nos demuestra que el 86.7% del total de la muestra está de acuerdo con que se compartan espacios de confraternidad en la institución educativa para generar integración entre todos los colaboradores. En cambio, el 13.3% prefiere no opinar referente a la pregunta brindada .Lo que se demuestra que un porcentaje de los colaboradores no están dispuestos a brindar información para la investigación.

Fuente: Elaboración propia.

Aceptan opiniones discrepantes

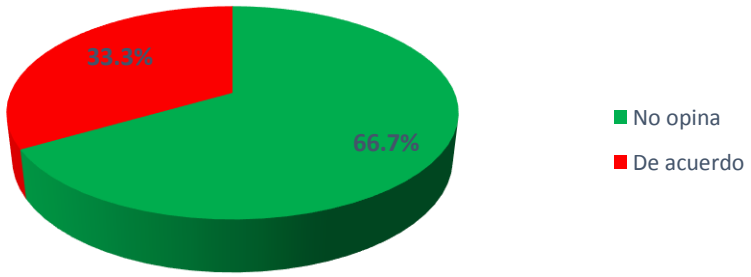

Figura 4. De los colaboradores encuestados en el Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, se sostiene que el 66.7% prefiere no opinar, dando a entender que probablemente la comunicación sea un factor a considerar en la organización como herramienta fundamental al referirse a diversos temas. En cambio, el 33.3% de la muestra están de acuerdo en que los colaboradores de la organización aceptan las opiniones discrepantes de sus compañeros.

Fuente: Elaboración propia.

Está de acuerdo con la remuneración que recibe

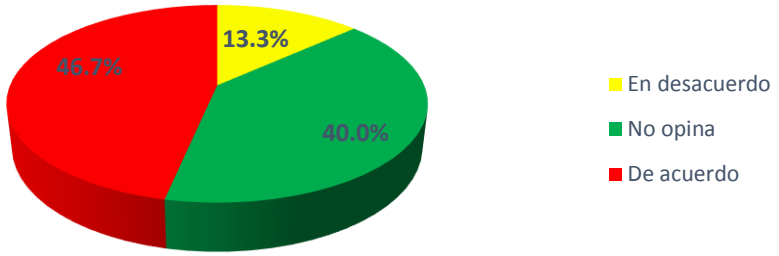

Figura 5. De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 46.7% del total de encuestados están **de acuerdo** con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeñan en su puesto de trabajo. En cambio, el 40% prefiere no opinar y reservarse su respuesta, mientras que el 13.3% se muestran disconformes o en desacuerdo sobre el ingreso económico por los servicios que presta a la institución.

Fuente: Elaboración propia.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la base de los resultados de la investigación realizada, se identificó los factores que determinan los factores que determinan un clima organizacional del cual al analizar los resultados obtenidos de la tabla 1, se afirma que el 40% de los colaboradores encuestados del Centro de Educción Técnico – San Ignacio-Cajamarca 2018, a través de la encuesta aplicada a los colaboradores manifiestan que no opinan acerca de que su esfuerzo sea premiado por sus jefes mientras que el otro 40% está de acuerdo en que su esfuerzo es premiado. Estos porcentajes demuestran que gran parte de los colaboradores del centro de educación técnico no está del todo contento en que no premien su esfuerzo lo que hace que no haya un clima organizacional del todo motivado esto servirá de apoyo para que el centro tome en cuenta más la importancia del personal premiando su trabajo o los aportes que los colaboradores o maestros brindan al centro de educación para beneficio de los estudiantes. Logrando comparar con la línea de investigación encontrada según los autores Llaguento y Becerra (2014) En la investigación *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Empresa Divemotor de la Ciudad de Cajamarca en el año 2014*, con el objetivo general de establecer la relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa, con una muestra de trabajadores de la empresa DIVEMOTOR – Cajamarca. La muestra es igual a la población ya que se realizó un censo a toda la población. Concluyendo en que Existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un nivel de 49.7%. Estableciendo de esta manera la relación entre la variable independiente y dependiente de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014; con un nivel de significancia de 1.2%.Mantener un clima organizacional idóneo es muy importante dentro de una organización por lo que permite hacer que los colaboradores se sientan motivados y valorados y fortalezcan su compromiso con sus funciones de cada día en su trabajo y lograr que la organización desarrolle sus actividades diarias. Donde se resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas. Debido a esto cabe precisar que el concepto de clima organizacional "es un conjunto de peculiaridades observadas por los colaboradores para explicar a una institución y diferenciarla de otras, su sostenibilidad es relativa en el tiempo e influye en la conducta de las personas en la organización", según Forehand y Gilmer (1964).

En coincidencia se debe precisar que el concepto de clima organizacional en la actualidad es un tema de gran importancia en las organizaciones ya que se encuentra articulado a la identidad, comunicación interpersonal, autonomía en la toma de decisiones, motivación laboral o reconocimiento y otros factores referentes al comportamiento de las personas, que es lo que tiene mayor interés en el actual proyecto de investigación ya que estos factores mencionados provocan un clima hostil entre los colaboradores, teniendo en cuenta que se detecta una déficit de factores que influyen entre los colaboradores así mismo estos porcentajes encontrados en la investigación deben influir para una mejora de la relación entre los colaboradores y buscar el compromiso de los colaboradores donde a través de estos factores se lograra una mejora en la productividad de los colaboradores de los Centros de Educción Técnico – Productiva, San Ignacio-Cajamarca 2018.

Así mismo al analizar los resultados obtenidos de la figura 4, se afirma que el 60% de los colaboradores encuestados del Centro de Educción Técnico – Productiva – San Ignacio-Cajamarca 2018, a través de la encuesta aplicada a los colaboradores manifiestan que se sienten en desacuerdo sosteniendo que no reciben trabajos sin la debida información

brindada por los jefes, mientras que el 20% de los encuestados muestra que prefiere no opinar acerca del tema de la investigación. Estos porcentajes demuestran que gran parte de los colaboradores del centro de educación técnico no tienen un adecuado clima organizacional entre los jefes y los colaboradores. Logrando comparar con la línea de investigación encontrada según los autores Medina y Zanoni (2016) en su investigación sobre *"La Influencia del clima organizacional sobre organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín".* De acuerdo al estudio los autores concluyen que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral, que coincide también con los resultados. Debido a esto cabe precisar que el concepto de clima organizacional "es un conjunto de peculiaridades observadas por los colaboradores para explicar a una institución y diferenciarla de otras, su sostenibilidad es relativa en el tiempo e influye en la conducta de las personas en la organización", según Forehand y Gilmer (1964).

En coincidencia se debe precisar que el concepto de clima organizacional en la actualidad es un tema de gran importancia en las organizaciones ya que se encuentra articulado a la identidad, comunicación interpersonal, autonomía en la toma de decisiones, motivación laboral o reconocimiento y otros factores referentes al comportamiento de las personas, que es lo que tiene mayor interés en el actual proyecto de investigación ya que estos factores mencionados provocan un clima hostil entre los colaboradores, teniendo en cuenta que se detecta una déficit de factores que influyen entre los colaboradores así mismo estos porcentajes encontrados en la investigación deben influir para una mejora de la relación entre los colaboradores y buscar el compromiso de los colaboradores donde a través de estos factores se lograra una mejora en la productividad de los colaboradores del Centro de Educción Técnico – Productiva – San Ignacio-Cajamarca 2018.

En relación al resultado general donde se acepta la hipótesis general, encontramos que si se implementa estrategias de clima organizacional entonces contribuiremos al compromiso laboral de los colaboradores en el Centro de Educación Técnico – Productiva Arzobispo Oscar Arnulfo Romero San Ignacio- Cajamarca .Tal como señala Forenhand y Gilmer (1964) el clima organizacional es una singularidad con una cierta estabilidad de la

calidad del ambiente interno de una institución u organización, la cual es experimentada por sus integrantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de peculiaridades o atributos de la organización".

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Con relación al primer objetivo específico donde se busca: Identificar los factores que determinan el clima organizacional del Centro de Educción Técnico – Productiva – San Ignacio-Cajamarca 2018, en la figura 4, se afirma que el 60%, de los colaboradores manifiestan que se sienten en desacuerdo sosteniendo que no reciben trabajos sin la debida información brindada por los jefes, mientras que el 20% de los encuestados muestra que prefiere no opinar acerca del tema de la investigación. Estos porcentajes demuestran que gran parte de los colaboradores del centro de educación técnico no tienen un adecuado clima organizacional entre los jefes y los colaboradores.

Así mismo una de las estrategias fundamentales es que exista una comunicación asertiva para los colaboradores del centro Centros de Educación Técnico – Productiva San Ignacio lo cual indica que el 80% de los encuestados están de acuerdo que si existe una comunicación asertiva entre jefes y subordinados en la institución. En cambio, 13.3% no opina. Este resultado no significa que no sepan, sino que se reservan a contestar dejando a entender que el tema de la comunicación no va por un buen camino y para base de este resultado se confirma mediante el 6.7% de los encuestados que manifiestan estar en desacuerdo que existe comunicación asertiva.

Por lo tanto, es necesario implementar un programa de clima organizacional para mejorar la comunicación, capacitación en los colaboradores y la identidad organizacional, ofreciendo un mejor servicio a la comunidad de San Ignacio.

VI. REFERENCIAS

Albañil, A. d. (2015). El clima laboral y la participación en la institucion educativa Enrique López Albújar de Piura. *Piurensis*, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1 .

Apancho y Condori. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016.* Arequipa - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

Arevalo y Tapia. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cancer.* Lima - Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.

Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *SCIELO*, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext.

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

Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.

Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima.* Lima - Perú.

Cabrera y Trigozo. (2016). *Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.* UPEU.

Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ . *SciELO Analytics*.

Celpax. (20 de January de 2014). *http://www.celpax.com/es/niveles-de-compromiso/*. Obtenido de Niveles de compromiso en el trabajo: http://www.celpax.com/es/niveles-de-compromiso/

Cruz y Salirrosas. (2016). *Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C.* Lima - Perú: Universidad Peruana Unión.

Espejo, M. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014.* Junín - Perú: UPLA.

Forehand y Gilmer. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. 62, 361-382.

Frias, P. (2014). *Compromiso laboral como factores de permanencia de la generación Y.* Santiago - Chile.

Gamboa, L. (2014). *Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia.* Lima - Perú: San Martín Emprendedor.

García y Ibarra. (2011). *DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO.* Guanajuato.

Llaguento y Becerra. (2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014.* Cajamarca - Perú: UPN.

Machuca y Pajares. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016.* Cajamarca - Perú: UPN.

Medina y Zanoni. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.* Junín - Perú.

Mehech, Cordero y Gómez. (2016). *Medicion del compromiso laboral y su inpacto en los resultados de la empresa.* Chile: Otoño. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1

Meléndez, R. (2015). *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores de la secretaria Administración Financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013 - 2014.* Quito - Ecuador.

Meza y Lozada. (2016). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* Quito - Ecuador: Quito: UCE.

Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque.* Chiclayo - Perú: USAT.

Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior. *Revista Cientifica Dominio de las Ciencias*, 298.

Pecino, V., Mañas, M., Diáz, P., López , J., & Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Scielo,* http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030.

Pérez y Rivera. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.* Iquitos - Perú: UNAP.

Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes.* . Tegucigalpa.

Revolledo, C. (2014). *Análisis del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral de la empresa Agro Pucalá S.A.A., 2014.* Pucalá - Perú: Universidad Señor de Sipán.

Richard, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014.* Lima - Perú: UPEU.

Ruiz, K. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca.* Cajamarca: UNC.

Sandoval, Surdez y Perez. (2017). Clima escolar del campus de ingeniería y arquitectura de una universidad pública mexicana desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Electrónica Educare*.

Tagiuri y Litwin. (1968). Organizational climate; explorations of a concept. *Harvard Business School*, 299.

Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. (2014). Clima Organizacional y Desempeño laboral en las institucione eductivas bolivianas de la ciudad Puno. *Redalyc*, http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf.

Torres, E. (2014). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Institucione Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno. *Comuni@ccion*.

Zambrano Campoverde, J., & Ramón Pineda, M. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *revista universidd y sociedad*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022.

Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Managua . Nicaragua.

ANEXOS

ENCUESTA PARA DIGNOSTICAR DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Femenino_____ Masculino_____ Edad_____

Puesto de trabajo: Administrativo_____ Docente_____

Años que labora en la Institución: _____

Instrucciones: Esta encuesta tienen por objeto proponer estrategias de Clima Organizacional para contribuir al Compromiso Laboral de los colaboradores de los Centros de Educación Técnico –Productiva de San Ignacio- Cajamarca

A continuación, encontrará treinta y dos aseveraciones con cuatro opciones de respuesta para cada una. Marque con una "X" la que considere que mejor refleje su sentir con respecto a dichas aseveraciones.

	Lo comparto totalmente	Lo comparto	No lo comparto	No lo comparto en absoluto
1. ¿Determine si existen manuales, reglamentos, políticas en la Empresa o Institución y si estas son difundidas y de qué manera?				
2. ¿Cuenta con materiales o herramientas de trabajo para realizar sus funciones o cumplir con sus funciones?				
3. ¿Realiza de forma espontáneamente sus actividades, sin necesidad de instrucciones y supervisión?				
4. ¿Existe algún tipo de trabajo encomendado por parte de los jefes a sus colaboradores sin dar la debida información?				
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Institución?				

6. ¿Existe una comunicación asertiva entre los jefes y subordinados en la Institución Educativa?				
7. ¿Considera usted que todo trabajo cumple con las medidas o normas de seguridad?				
8. ¿Comparte espacios de confraternidad en la institución educativa para generar integración entre todos los colaboradores?				
9. ¿En la Institución Educativa se practica la solidaridad?				
10. ¿La organización se interesa en las normas de rendimiento?				
11. ¿Considera usted que los colaboradores de la organización aceptan las opiniones discrepantes?				
12. ¿Usted como trabajador se siente identificado con la organización donde labora?				
13. ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?				
14. ¿Considera usted que las horas extra deben se remuneradas?				

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor x

Jaramillo Ramirez Olinda Abigail

Apellidos y nombres

27820443 | 2161801455 | Presencial

DNI N° | Código N° | Modalidad de estudio

Administración

Escuela academico y profesional

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LAINVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación X

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado:

Programa de clima organizacional de los centros de educación técnico- productiva de San Ignacio- Cajamarca- 2018

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Jaramillo Ramirez Olinda Abigail

DNI N° 27820443

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)

(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 22 de enero de 2019

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

La suscrita:

Jaramillo Ramirez Olinda Abigail, con DNI: 27820443

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

Programa de clima organizacional de los centro de educación técnico- productiva de San Ignacio- Cajamarca- 2018, presentado y aprobado enel año 2019 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

+ Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
+ Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
JARAMILLO RAMIREZ OLINDA ABIGAIL	27820443	