



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN
PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 9 DE DICIEMBRE -
AYACUCHO, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Cesar Arthur Taber Ramirez
Sthefany Quispe Laura

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:
Mg. Marco Antonio Mera Portilla
Código Orcid N° 0000-0003-3297-1031

Chincha, Ica, 2021

Asesor

Mg. Marco Antonio Mera Portilla

Miembros de jurado

Dr. Edmundo Gonzales Zavala

Dr. William Chu Estrada

Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria.

A nuestros padres, por su grata compañía, motivación, inspiración, soporte y confianza.

A Carmen Miranda Bustos y Dante Barrenechea, por haber sido una fuente de admiración, confianza y gratitud.

AGRADECIMIENTOS.

A la Universidad Autónoma de Ica, por ser una fuente educadora.

A la Facultad de Psicología Humana de la Universidad Autónoma de Ica, así mismo a todos sus trabajadores y profesionales que participan en el proceso de enseñanza profesional.

A la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”, por ser la población de estudio de este trabajo científico.

A los asesores que participaron en esta investigación, contribuyendo con sus experiencias y conocimientos y siendo motivadores para nuestro grupo.

Al biólogo y maestro, Dante Barrenechea, por ser un andamiaje y fuente motivacional en la elaboración de esta investigación científica.

A la psicóloga Carmen Miranda, por su participación como asesora en las prácticas pre profesionales y ser una fuente motivacional en la elaboración de esta investigación.

A los maestros universitarios que, durante los años de arduo aprendizaje, fueron el andamiaje intelectual para lograr realizar en posteridad esta investigación.

A nuestros padres por su grato apoyo en la elaboración de esta investigación.

A Joaquín Sabina, por la compañía auditiva en los días que se elaboraba esta investigación.

A mis ex compañeros de aula universitaria, por su apoyo y convivencia.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo el estudio del Clima Laboral y el Clima Social Familiar, asimismo el de determinar la relación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar, buscando posteriormente la relación entre el Clima Laboral con las dimensiones de Relaciones Familiares, Desarrollo y Estabilidad del Clima Social Familiar. La investigación se realizó, usando los instrumentos de medición, como el “Test de Clima Laboral” de Sonia Palma, y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos. La investigación tuvo como diseño metodológico un tipo descriptivo, correlacional con un diseño transversal. La población evaluada comprende a profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública “9 de Diciembre” del departamento de Ayacucho de la ciudad de Huamanga, con una población evaluada de 110 personas. Posteriormente se obtuvo los resultados, en donde se llegó a la conclusión que, el Clima Laboral y el Clima Social Familiar no tienen relación significativa en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Palabras clave: Clima laboral, Clima social familiar, profesores, personal administrativo.

ABSTRACT

The objective of this research work was to study the Work Climate and the Family Social Climate, as well as to determine the relationship between the Work Climate and the Family Social Climate, subsequently seeking the relationship between the Work Climate with the dimensions of Family Relationships, Development and Stability of the Family Social Climate. The research was carried out, using measurement instruments, such as the "Work Climate Test" by Sonia Palma, and the Family Social Climate Scale (FES) by R.H. Moos. The methodological design of the research was a descriptive, correlational type with a cross-sectional design. The population evaluated includes teachers and administrative personnel of the Public Educational Institution "December 9" of the department of Ayacucho in the city of Huamanga, with an evaluated population of 110 people. Subsequently, the results were obtained, where it was concluded that the Work Climate and the Family Social Climate do not have a significant relationship in the teachers and administrative staff of the Public Educational Institution December 9, Ayacucho, 2020.

Keywords: Work environment, Family social climate, teachers, administrative staff.

ÍNDICE GENERAL

vii	DEDICATORIA.....	
viii	AGRADECIMIENTO.....	
vii	RESUMEN.....	
vii	Palabras Clave.....	
vii	ABSTRACT.....	
viii	ÍNDICE GENERAL/ ÍNDICE DE TABLAS.....	
	I. INTRODUCCIÓN.....	12
	II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
	2.1. Descripción del problema	13
	2.2. Pregunta de investigación general.....	18
	2.3. Preguntas de investigación específicas	18
	2.4. Objetivo general y específico.....	18
	Objetivo general	18
	Objetivos específicos.....	19
	2.5. Justificación e importancia.....	19
	2.6. Alcances y limitaciones.....	21
	III. MARCO TEÓRICO	22
	3.1. Antecedentes.....	22
	3.1.1 Internacionales.....	22

3.1.2 Nacionales	25
3.2. Bases teóricas	30
3.2.1. Clima Laboral.....	30
3.2.2. Clima Social Familiar	48
3.3. Identificación de las variables	61
IV. METODOLOGÍA	62
4.1. Tipo y nivel de Investigación.....	62
4.2. Diseño de la investigación	62
4.3. Operacionalización de variables	64
4.4. Hipótesis general y específicos	65
4.4.1. Hipótesis General	65
4.4.2. Hipótesis Específica.....	65
4.5. Población – Muestra	65
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	67
4.6.1. Escala de Clima Laboral (CL – SPC).....	68
4.6.2. Escala de Clima Social Familiar (Fes).....	70
4.6.3. Confiabilidad de la investigación	73
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos	74
V. RESULTADOS	75
5.1 Presentación de Resultados	75
5.2 Interpretación de los Resultados.....	87
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	95

6.1 Análisis de los resultados	95
6.2 Comparación de resultados con antecedentes	101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	107
Bibliografía	107
ANEXOS.....	117
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	118
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables.....	119
Anexo 3. Cuestionario de Clima Laboral	120
Anexo 4. Cuestionario Clima Social Familiar	122
Anexo 5. Informe Turnitin.....	126

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables de la investigación.....	64
Tabla 2 Adecuación para el análisis Factorial Escala CL-SPC	69
Tabla 3 Análisis de Confiabilidad Escala CL-SPC.....	70
Tabla 4 Parámetros de Medición: El instrumento cuenta con los siguientes niveles.....	70
Tabla 5 Validez de la prueba correlacionándola con la prueba de Bell y con TAMAI el área familiar.....	73
Tabla 6 Parámetros de Medición: El instrumento cuenta con los siguientes niveles y parámetros	73
Tabla 7 Estadística de Confiabilidad	73
Tabla 8 Estadística de Confiabilidad	74
Tabla 9 Clima laboral en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	75
Tabla 10 Realización Personal en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.	76
Tabla 11 Involucramiento en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	78
Tabla 12 Supervisión en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	79

Tabla 13 Comunicación en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	80
Tabla 14 Condiciones Laborales en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.	81
Tabla 15 Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.	82
Tabla 16 Relaciones familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.	84
Tabla 17 Desarrollo familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	85
Tabla 18 Estabilidad familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	86
Tabla 19 Correlación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre	87
Tabla 20 Correlación entre el Clima Laboral y Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	89
Tabla 21 Correlación entre el Clima Laboral y Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	91
Tabla 22 Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	93
Tabla 23 Pruebas de normalidad	95

Tabla 24 Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	97
Tabla 25 Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y la Relación Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	98
Tabla 26 Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.....	99
Tabla 27 Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública Nueve de Diciembre	101

I. INTRODUCCIÓN

Esta Investigación que lleva por título “El Clima Laboral y el Clima Social Familiar en docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre. Ayacucho 2020”; que se elaboró por la necesidad de conocer la relación entre estas variables de estudio.

La investigación se encuentra dividida en 6 capítulos, los cuales tienen el siguiente orden:

El primer capítulo comprende la Introducción de la Investigación, en donde se narra de manera ordenada y sintetizada los capítulos a tocar en este trabajo de investigación.

El segundo capítulo comprende el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, esta se investigó y narró desde una perspectiva global, nacional y regional. De igual modo encontramos el planteamiento del problema y objetivos de la investigación, donde se encuentra la pregunta de investigación general y la pregunta de investigación específica, los objetivos generales y específicos. En consecuencia, se llegó a la justificación de la investigación que nos lleva a la importancia y limitaciones.

En el tercer capítulo se encuentra el Marco Teórico, que comprende los antecedentes de investigación, que son a nivel global y nacional, así mismo los fundamentos o bases teóricas de las dos variables, que se requiere para la comprensión profunda del tema; para finalizar en este capítulo con la identificación de las dos variables.

En el cuarto capítulo se describe la metodología del estudio, con el tipo de muestro que se utilizó y el nivel de investigación. También tenemos a la operacionalización de las variables. Así mismo se da a conocer la hipótesis del estudio, que comprende la hipótesis general y específica, para luego tocar la población y muestra y a continuación las técnicas e instrumentos de recolección de datos, en donde se realizó la confiabilidad de la investigación.

Continuando tenemos el capítulo quinto, que comprende los resultados de la investigación, estos resultados son cuantitativos y estadísticos, donde se hace la presentación de los resultados y la interpretación de los mismos.

Así mismo tenemos el capítulo sexto, donde se realiza el análisis de los resultados, para luego realizar la comparación correspondiente entre los resultados y los antecedentes.

Por último tocamos el capítulo séptimo, donde se encuentran las referencias bibliográficas, donde se enuncia todas las fuentes que se utilizó para la elaboración de esta investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En los estudios de la OMS sobre el clima laboral y el entorno laboral saludable, se considera que la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, por ende, para las comunidades, también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo. Desde un casi

exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (OMS 2013).

Para El Instituto Nacional Americano para la Salud y Seguridad Ocupacionales, las empresas e instituciones donde se ejerce algún trabajo, deben de tener una iniciativa para la vida de trabajo, que “Tiene la visión de que existan espacios de trabajo libres de peligros previamente reconocidos, con políticas sustentables, programas y prácticas de promoción de la salud; y empleados con franco acceso a programas y servicios efectivos que protejan su salud, seguridad y bienestar. (NIOSH 2009).

Para la Asociación Española de Normalización, un ambiente de trabajo saludable tiene que ser un entorno de trabajo en donde los colaboradores, jefes y demás colaboran en un proceso de mejora permanente, para así promover y proteger la seguridad, bienestar y salud de los trabajadores y la sostenibilidad de los ambientes de trabajo, basándose en indicadores como: La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al ambiente psicosocial del trabajo; los recursos de salud personales que conciernen el ambiente donde se labura; la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico del trabajo; y por último están las formas en que la

comunicación mejora el ambiente de los trabajadores, de sus familias y de la comunidad. (AENOR 2014).

Por ende, entendemos que el clima laboral es un conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos, en donde lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno y su medio, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización". (Nicolás Seisdedos 2007).

Ahora, observando la relación entre el clima laboral y la familia, es durante la década del setenta cuando en las investigaciones se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. Actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente. (Clarck 2007).

El clima laboral en el Perú es un tema de interés social, ya que como indican las estadísticas, de este depende mucho el bienestar psicológico de los trabajadores. Un 86% de los trabajadores peruanos afirman que estarían dispuestos a dejar su trabajo si este tuviera un clima laboral negativo, aunque un 27 % de estos afirma que para aceptar un trabajo lo más importante es el tema salarial y un 23% pone en segundo lugar al clima laboral. Datos que reflejan el interés del trabajador peruano por mantener su puesto de trabajo. Un 70% de estos opinan que en sus trabajos no tienen en cuenta sus opiniones, ideas, sugerencias, mientras el 30% opina lo contrario. Un 64% refiere sentirse valorado por su jefe directo mientras un

36% indica no sentirse apreciado por su jefe; estos datos pueden explicar la falta de disponibilidad de cambio que tienen estos jefes, ya que existen normas en distintas empresas u organizaciones que prohíben cambios sustanciales en una determinada institución, como un colegio nacional por ejemplo, donde los cambios significativos tendrían que realizarse desde la cabeza institucional, como el ministerio de educación, y no solo por los directores de los distintos colegios. (Aptitus 2018).

El clima laboral y su asociación con la familia será siempre determinante para distintos factores emocionales de la familia, por ejemplo, en el Perú el 62% de los trabajadores dedican más de 48 horas semanales al trabajo, mientras que un 32% entre 40 y 48 horas y el 6% restante menos de 40 horas. Mientras el 29% suele dedicar a la familia entre 10 y 15 horas semanales, el 26% dedica menos de 10 horas semanales, un 24% más de 20 horas y por último el 21% dedica entre 15 y 20 horas. A pesar de las limitadas horas que el trabajador peruano dedica a su familia, el 60% cree que la familia es su principal fuente de satisfacción, mientras el 21% indica que su lugar preferido o fuente de satisfacción es el trabajo, un 15 % prefiere el dinero y un 4% sus hobbies como fuente principal de satisfacción. Existe una relación importante entre el trabajo y la familia, de igual manera existen conflictos cotidianos que se dan en ambos sectores, un 59% de trabajadores indican que resuelven sus conflictos familiares en casa, mientras un 41% refieren que lo resuelve en el trabajo. El 60% cree que tiene un balance emocional entre la vida laboral y la vida familiar, mientras que el 40% cree que no lo tiene. (InfoCapitalH. 2018).

En Ayacucho, son pocas las empresas que cuenten con más de 70 empleados, así fueron pocas las veces que se mencionó la importancia del clima laboral en los trabajadores Ayacuchanos; las instituciones que forman un conglomerado significativo de trabajadores suelen ser instituciones públicas, como colegios, hospitales, universidades, centros policiales, fuerzas armadas y otros. En estos sectores el trabajo del clima laboral es manejado por las autoridades directas, que por lo general no toman en cuenta la importancia de un buen clima laboral para un buen desempeño de los trabajadores y un buen estilo de vida; sin embargo, existe en cada ministerio un llamado al trabajo psicológico para mejorar el clima laboral de dichas poblaciones. (Andina “Agencia Peruana de Noticias” 2018).

También se observa que, en Ayacucho, el problema principal continúa siendo la baja calidad de la educación, asunto relacionado con aspectos como la calificación, la asistencia y la permanencia de los docentes, la estructura curricular y la disponibilidad de material educativo, problema que se observa en la zona rural y la zona urbana, que, en conjunto, explican el escaso impacto de la enseñanza en la niñez y la juventud. (Dina Li 2009).

Otro problema que se presenta en Ayacucho, es que en las Instituciones Educativas los docentes vienen presentando quejas constantes a cerca del trato que reciben por parte de sus jefes directos y por sus líderes gobernantes, casi anualmente estos intentan paralizar labores para reclamar distintas quejas y hacer llegar sus peticiones, esto demuestra una determinada incomodidad e insatisfacción en los docentes, con muy probablemente un negativo clima laboral, que desde luego es compartido por sus familiares. (Verenisse P. 2018).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y Clima Social Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020?

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de desarrollo Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020?

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020?

2.4. Objetivo general y específico

Objetivo general

Determinar la relación entre El Clima Laboral y El Clima Social Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de diciembre, Ayacucho 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de diciembre, Ayacucho 2020.

Determinar la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020.

Determinar la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020.

2.5. Justificación e importancia

El motivo principal de este estudio es determinar la relación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020, así mismo el de determinar cómo influye el Clima Laboral en el Clima Social Familiar, ya que la percepción que todo trabajador tiene de su ambiente laboral es importante para sus características emocionales que suelen afectar al rendimiento laboral y a las relaciones interpersonales que este tiene para con sus colegas, por ende, podría afectar a su Clima Social Familiar. Existen muchos estudios del Clima Laboral, la mayoría de ellos aseguran que el buen Clima Laboral es indispensable para mantener una buena organización, donde los trabajadores cumplan sus metas en un entorno adecuado a sus labores, con una comunicación adecuada entre todos sus miembros y demás, donde se sientan cómodos y útiles y así

gocen de una buena estabilidad emocional. Así mismo, este estudio comprende la existencia o no de la relación entre el Clima Laboral con las dimensiones de “relaciones, desarrollo y estabilidad” del Clima Social Familiar, ya que la familia, siendo la institución más importante de la sociedad, se encuentra predispuesta a la conducta y afectos de los miembros de la familia, expresiones que pueden ser positivas y negativas dependiendo de los miembros de la familia, que en este estudio son también trabajadores. Existen estudios que hablan de la importancia de la familia para la adecuada salud mental. Valladares (2008), asegura que la familia siendo una institución condicionada a variables culturales, se encuentra inmersa en función de la inserción de la organización del trabajo, así que las condiciones laborales de una persona, pueden determinar condiciones familiares. Otro estudio que nos hace considerar la importancia de esta investigación, es la de García y Pacheco (2014), que aseguran que el rol del trabajo es un ingrediente principal en la vida familiar, ya que la participación en la actividad económica se engrandece al considerar a los individuos en el contexto de sus unidades familiares. Este estudio traerá beneficios directamente a la Institución Educativa donde se realiza la investigación, donde como en muchas otras tiene que radicar el adecuado Clima Laboral para lograr beneficios ya mencionados, de esta manera la facultad encargada de su administración, al conocer los resultados, podrán tomar medidas provechosas que ocasionen una mejoría en su administración, así mismo identificarán sus puntos débiles y puntos fuertes por reforzar; Esta investigación no solo será importante para el ámbito laboral en la Institución evaluada, sino también para todas las demás

instituciones laborales de la sociedad, ya que el considerar al Clima Laboral como factor importante para la buena salud mental es una prioridad que requiere la sociedad y por tanto la familia. La psicología será beneficiada con la metacognición, ya que se necesita crear mayor conciencia de la importancia del Clima Laboral y del Clima Social Familiar. Involucrando con mayor énfasis las condiciones laborales con la personalidad y las relaciones familiares. Así radica la importancia de este estudio, que más que una duda es una necesidad.

2.6. Alcances y limitaciones

La presente investigación cuenta con recursos económicos y materiales que son financiados por los investigadores. De igual manera cuenta con recursos humanos.

En las limitaciones de recursos materiales, existió la inestabilidad en la señal de la internet, que ocasionó problemas de conectividad durante la consigna de la prueba, ocasionando que volvámos a repetir la consiga en dos ocasiones.

III. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se expondrá los antecedentes de la investigación, los conceptos y marcos teóricos sobre las variables: CL y CSF.

3.1. Antecedentes

3.1.1 Internacionales

María D. Lapo (2018). La tesis titulada, “La Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud del Ecuador”, tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables y la relación del clima organizacional con distintas actitudes laborales y los distintos comportamientos Pro-sociales, poniendo énfasis en el efecto directo del clima organizacional en el comportamiento pro social y en como las actitudes laborales influyen en el comportamiento pro social de los profesionales de salud. El estudio tuvo un enfoque de investigación cuantitativo, de modalidad no experimental y de tipo correlacional. Con una población de 66 971 personas y un muestreo de 500 trabajadores; usando distintos instrumentos de diversos autores que se utilizaron para medir elementos aislados a los considerados en el modelo planteado, el presente estudio utiliza el instrumento realizado por Bustamante et al. (2016) acerca del clima organizacional y Ackfeldt y Wong (2006) los comportamientos pro sociales y las actitudes laborales. Los resultados conllevan a determinar que el clima organizacional puede ser un propiciador de los comportamientos pro sociales, pero no un componente absoluto para constituirlo, esto fue demostrado en este trabajo por la existencia de un

efecto indirecto entre ambos conceptos y las semejanzas de resultados con precedentes teóricos referenciados. Se recomienda que, el ambiente laboral debe ser capaz de crear un sentimiento de compromiso y afecto hacia su institución en los profesionales médicos. Estos dos aspectos, relacionados con la actitud humana, son antecedentes directos y significativos del comportamiento pro social.

Espinoza D. Ivette (2014). La tesis titulada, “La Salud Ocupacional y los efectos del Clima Psicosocial en docentes”, en la “Universidad Rovira i Virgili”, tuvo el objetivo de determinar como la Salud Ocupacional es determinante del Clima Psicosocial en la población investigada. Esta investigación empírica tuvo 386 docentes de 5 centros de la ciudad de Tarragona; El estudio se llevó a cabo con una muestra no probabilística cuya tasa de respuesta fue del 99%. Con participantes en un 71.5% mujeres y un 28.5% hombres entre edades comprendidas de 18 hasta 64 años. Usando Instrumentos de medición como las “Escalas de clima psicosocial en el trabajo”, evaluando escalas de “contenido del trabajo, relaciones personales y definición del rol”. De igual manera se usó el instrumento de “Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Riff” que puede ser utilizada para medir el bienestar psicológico. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la salud ocupacional y los efectos del clima psicosocial en los docentes de dicha investigación.

Vicente P. Medina, Miguel A. Mañas (2015). La presente investigación fue en la ciudad de Almería en España, donde se estudió “El Clima Laboral y Satisfacción Laboral en el contexto universitario”, con el objetivo de

determinar la relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en dicha población. Tuvo una muestra de 482 empleados públicos de administración y servicios de una Universidad Pública. El clima laboral fue medido por la escala FOCUS-93 y la satisfacción laboral fue medida por el cuestionario CSLPS-EAP/33. Obteniendo resultados que muestran que el clima y satisfacción laboral están significativa y positivamente relacionados, de igual manera demuestran que, el clima está conectado significativamente con estados afectivos y cognitivos de los empleados, y queda demostrado respecto a la relación positiva con la satisfacción laboral y que la relevancia del clima se centra en sus efectos sobre conductas que son consideradas importantes para el desempeño y la eficacia organizacional.

Mónica R. García y Trinidad D. Sotos (2005). Con la tesis titulada “Las Variables Relacionadas con La Satisfacción Laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM”, realizo la investigación en España con el objetivo de identificar la influencia que tienen las circunstancias laborales y personales en la alta satisfacción de los profesionales. Dicho estudio transversal fue dirigido a una población de personal estatutario con 767 trabajadores que presta servicios en el Hospital de Sierrallana en España. Se utilizó instrumentos de medición como una encuesta realizada por el Grupo de Mejora Continua del mismo hospital, donde abordan subescalas como las condiciones de trabajo, formación, reconocimiento, relación jerárquica y otras. Como resultados se observaron que los apartados más valorados y puntuados por la muestra son el plan medioambiental de la empresa y la relación jerárquica que mantienen los superiores con sus

empleados, mientras los apartados peor puntuados y valorados por los encuestados son la retribución de salario y el trabajo comunitario (indican que no se les consulta por los cambios en la empresa).

Beatriz F. Larraguibel y Tatiana P. Klijn (2003). La tesis titulada, “El Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados”. El estudio fue en Chile. Tuvo como objetivo el determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile, e identificar algunos factores relacionados con esta satisfacción. Dicha investigación de características tipo descriptivo correlacional se llevó a cabo con un total de 447 enfermeras de servicios de salud de Concepción y Talcahuano. Con instrumentos de recolección de datos como la subescala de condiciones físicas del trabajo de Bolda (1958), y el Índice de Descripción del Trabajo de Smith et al. (1969). Los resultados mostraron que las trabajadoras se perciben levemente satisfechas con su trabajo, y que las trabajadoras del área privada se encuentran más satisfechas que las del área pública; mientras el factor promociones y ascensos es un factor muy influyente de insatisfacción laboral para ambos grupos de trabajadoras.

3.1.2 Nacionales

Ligarda V. Stefany y Contreras B. Azalia, (2017). Investigó la tesis titulada “La Satisfacción Laboral y Clima Social Familiar en practicantes y trabajadores del área de servicios de una institución privada”. El presente estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre satisfacción laboral y clima social familiar en practicantes y trabajadores del área de servicios

de una organización privada en la ciudad de Arequipa, de igual manera tuvo el objetivo específico de determinar los niveles de satisfacción laboral, precisar las sub-escalas con valores destacados del clima social familiar, determinar la interinfluencia del clima social familiar y la satisfacción laboral en la población ya mencionada. Cuenta con una metodología de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 66 personas y 44 trabajadores evaluados, entre edades de 17 y 50 años, para la cual se tomaron dos pruebas de medición psicológica, las cuales son la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), y la escala de clima social en la familia (FES). Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y clima social familiar lo cual indica que es una relación directa o positiva, es decir, ambas variables incrementan o disminuyen simultáneamente, un clima social familiar deficitario tiene como consecuencia una satisfacción laboral deficitaria. Los resultados obtenidos mostraron que la relación entre ambas variables es positiva dado que; a mayor déficit en la dimensión relaciones del clima social familiar existirá una satisfacción laboral muy desfavorable, a mayor déficit en la dimensión de desarrollo del clima social familiar existirá una satisfacción laboral desfavorable y finalmente a mayor déficit en la dimensión de estabilidad del clima social familiar, existirá una satisfacción laboral desfavorable. Como conclusión se dice que existe una correlación entre satisfacción laboral y clima social familiar en los practicantes y trabajadores del área de servicios de una organización privada en la ciudad de Arequipa.

Mendoza M. Sandra, (2015). La tesis titulada "La relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la sub-

gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de castilla. Piura, 2015". Tuvo el objetivo de establecer la relación entre las dimensiones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral, de igual manera tuvo como objetivo específico el describir el nivel de Clima Social Familiar, describir el nivel de Satisfacción Laboral, establecer la relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en dichos trabajadores. El estudio tuvo una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y un diseño no experimental. Con una población de todos los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente, y una muestra de 106 trabajadores y por un criterio no probabilístico se consideró a 90 trabajadores; usando los instrumentos de: Escala de Clima Social Familiar (FES) de RH. Y la escala de Satisfacción Laboral (SL-PC). Los resultados evidencian que existe relación significativa de las variables estudiadas como clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de este estudio, lo que concluye que la variable relacional es dependiente del clima Social Familiar. Se concluye que si existe relación entre las tres dimensiones del Clima Social Familiar con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015; recomendando diseñar estrategias de Coaching Laboral, para el mejoramiento de las relaciones sociales de los trabajadores, contribuyendo a incrementar la satisfacción laboral.

Quesada R. Erika (2016), Investigó la tesis titulada "El Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral". Realizada en Trujillo; tuvo la finalidad de conocer la relación entre El Clima social familiar y la Satisfacción laboral en

los docentes de la Universidad Uladech de Trujillo en el 2013 y como objetivo específico el de determinar la relación entre la dimensión de “relación” del clima social familiar y la satisfacción laboral, y determinar la relación entre la dimensión de “desarrollo” del clima social familiar y satisfacción laboral. El estudio tuvo un estudio metodológico observacional, prospectivo, transversal y analítico; con un diseño epidemiológico; con una muestra de 55 docentes de dicha universidad. Usando un instrumento para cada variable, los cuales son la Escala de Clima Social Familiar (FES) de RH. Y la escala de Satisfacción Laboral (SL-PC). Llegando a los resultados que la mayoría de docentes presenta un nivel regular de clima social familiar, lo cual demuestra que los docentes tienen buenas relaciones en su familia, de igual manera la mayor parte de la población estudiada presenta un nivel regular de satisfacción laboral, donde se evidencia la existencia de una correlación altamente significativa, positiva y de grado Regular, entre el “Clima Social Familiar” y la “Satisfacción Laboral” en dichos docentes. Se concluye que se evidencia la existencia de una correlación significativa, positiva y de grado regular entre la dimensión de “Relaciones” y la Satisfacción laboral; mientras existe una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión “Estabilidad” del Clima Social Familiar y la “Satisfacción Laboral” en los docentes de dicha Universidad.

Acosta M. Imelda (2019). La tesis que investigó fue el “Clima familiar y Rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018”; su objetivo fue investigar las características entre estos y la relación de las dimensiones de

“relaciones, desarrollo y estabilidad” del clima familiar en el rendimiento laboral. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo explicativo y un diseño descriptivo y correlacional, con una población constituida por todos los trabajadores de dicha municipalidad, con una muestra de tipo censal, donde se consideró al 100 % de la población. Se usó dos instrumentos de recolección de datos, los cuales son la “Escala de Clima Social Familiar” y el “Cuestionario de Rendimiento Laboral”. La investigadora llegó a los resultados que existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de dicho estudio; donde 67.8% de trabajadores de la municipalidad distrital estudiado, presentaron adecuado clima familiar, en relación del 78.9% que presentaron un rendimiento laboral alto y regular, y de acuerdo a la hipótesis general se obtuvo el resultado que existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande. Llegando a la recomendación que las municipalidades de la Región Huánuco, deben crear estrategias para facilitar, complementar y promover en los trabajadores municipales el desarrollo de capacidades para mejorar el clima familiar y el rendimiento laboral a través de aplicaciones de métodos adecuados.

Quiroz H. Estefani (2013). Investigó La “Influencia del Clima Laboral en las Relaciones Interpersonales de los servidores del juzgado de familia de la corte superior de justicia en Trujillo”; dicha investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del Clima Laboral en las Relaciones Interpersonales, de igual manera tuvo como objetivo específico el analizar cómo se manifiesta y cómo evoluciona el Clima Laboral en el trabajo diario, describir como se presenta el Clima Laboral a través de las relaciones

interpersonales y explicar cómo se manifiesta los conflictos entre los trabajadores de dicha población. Esta investigación con método Inductivo, deductivo, descriptivo y estadístico, utilizó dos cuestionarios sobre satisfacción en el trabajo y encuestas personales. Con una población total de 50 trabajadores y una muestra de 44 personas. Los resultados y conclusiones refieren que en la población predomina un deficiente clima laboral que afecta negativamente las relaciones interpersonales de los trabajadores, este mismo clima negativo genera una afectación en la atención a los usuarios, de igual manera genera una mala relación entre los mismos trabajadores, generando desorganización en el trabajo; refiriendo que las condiciones laborales siempre son las mismas y la remuneración salarial siempre sigue siendo la misma.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima Laboral

3.2.1.1. Definición. - El clima laboral es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización; de igual manera podemos entender que el clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. El clima laboral evoluciona según algunas dinámicas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada

de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (M.S. Poole 2006).

En general, podemos entender que el clima laboral es como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta y acciones que presentan los miembros de las comunidades laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los trabajadores en el desarrollo de sus actividades en el entorno laboral (Patterson. 2005. Citado por Hernández y Méndez 2012).

Entre otras concepciones se señala que, el clima laboral es ante todo una “cualidad” del entorno de una organización, que la experimentan sus integrantes (como los trabajadores de una empresa), e influye en sus acciones, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos. (Tagiuri 1968 y Pace 1968, citado por Olaz 2013).

Una concepción del clima laboral enfocado al modelo educativo nos señala que el grado en que los trabajadores perciben el modo en el que se van satisfaciendo sus necesidades y del disfrute que proporciona la labor cumplida, tiene como nombre “spirit”. De igual manera nos señala que el clima laboral es la percepción que los trabajadores tienen del comportamiento directivo, por ende, temas como el grado de compromiso y la cohesión y el nivel relacional del trabajador hacia el resto de sus compañeros de la comunidad resulta indispensable en la concepción que se tiene del clima laboral. (Halpin y Croft 1963).

3.2.1.2. Características. - Brunet (1987), nos señala que el clima laboral implica un conjunto de factores específicos en la persona, como las aptitudes y características físicas y psicológicas y a cambio esta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias. Entonces el individuo aparece inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza propia de una organización. Así mismo Brunet realiza las características del clima laboral, elaborando un cuadro, donde señala en general que “el clima laboral constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad”. Por ende, es muy obvio que el clima laboral u organizacional puede influir significativamente en el comportamiento de un individuo en su trabajo. De igual manera se señala específicamente que el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos, haciendo una semejanza con el clima atmosférico, que puede descomponerse en humedad, presión atmosférica, componentes gaseosos, etc. En esta similitud el clima organizacional o laboral puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, modos de comunicación, estilos de liderazgo, etc. Entonces sucede algo singular, donde todos estos elementos se conjugan para formar un clima particular dotado de características propias, que presenta la personalidad de una organización que singularmente influye en las conductas y comportamientos de los demás.

Características del concepto de Clima Organizacional.

El clima es una configuración particular de variables situacionales; sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo

el mismo; el clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular; el clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización; el clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza; el clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea; el clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor; puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente; tiene consecuencias sobre el comportamiento; es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento. (Tagiuri 15, págs. 24-25, traducción por Constanza Z. 2012).

Likert (1946), señala que el comportamiento de los subordinados es causado en gran parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben, señalando que la reacción de un individuo ante cualquier estímulo está en función a esta, por ende, lo que cuenta es la forma como este ve las cosas y no la "realidad objetiva". De esta manera Likert señala cuatro factores principales que influyen en la percepción individual del clima y que podrían incluso explicar la naturaleza de los microclimas de una determinada organización.

Los parámetros están ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema de la organización.

Posición jerárquica del individuo y su ocupación dentro de la organización, de igual manera la remuneración o el salario.

Factores como la personalidad, actitudes y nivel de satisfacción del trabajador.

La percepción que tienen los trabajadores o subordinados, los compañeros de trabajo, los superiores, sobre el clima organizacional.

Likert señala que existen tres tipos diferentes de variables que determinan las características de una organización.

Variables Causales: Son variables que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como sus resultados. Estas variables comprenden la estructura de la organización y su administración, como las reglas, decisiones, actitudes y competencia. Esta variable se caracteriza por que pueden ser modificadas por los miembros de la organización y porque son variables independientes de causa y efecto, esto quiere decir que si una se modifica se modifica lo demás.

Variables Intermediarias: Esta variable conlleva el estado psicológico de una empresa, como las motivaciones, las actitudes, los objetivos trazados y de rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones.

Variables Finales: Esta es una variable dependiente, ya que depende de las dos propuestas anteriormente. Esta variable es la que refleja el resultado obtenido por la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas, los gastos de la empresa. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de la empresa.

Así mismo Likert (1946), nos señala que existen dos importantes sistemas de clima organizacional, y cada uno de estos con dos subdivisiones.

Clima de Tipo Autoritario.

Sistema 1: Autoritarismo Explotador. En este tipo de clima la dirección o la jefatura no les tiene confianza a sus empleados, la mayor parte de las decisiones es tomada solo por ellos y distribuyen funciones de manera descendente, así los trabajadores ejercen su función con miedo a castigos y amenazas, las satisfacciones de las necesidades permanecen en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones entre los subordinados y sus empleadores están limitadas a órdenes y directrices.

Sistema 2: Autoritarismo Paternalista. Este tipo de clima es aquel en donde la dirección o jefatura tiene una confianza condescendiente en sus subordinados, como la de un amo a un sirviente. Casi todas las decisiones se toman en la jefatura, solo algunas son tomadas en escalones inferiores. Aquí se usa casualmente los castigos y recompensas para motivar a los empleados. En ocasiones se delegan actividades acordes a la jefatura a los subordinados. Es importante señalar que en este sistema las autoridades juegan con las necesidades de los trabajadores, quienes tienen la impresión de estar en un ambiente estable.

Clima de Tipo Participativo.

Sistema 3: Consultivo. En este tipo de clima la dirección o jefatura tiene confianza en sus trabajadores. Por lo general las decisiones se toman en

la cima, pero se permite que los empleados tomen decisiones más específicas. Existe una comunicación de tipo descendente y los castigos y recompensas son muy ocasionales, así mismo cualquier implicación se usa para motivar a los empleados. Prima la necesidad de mantener el prestigio y la estima, así mismo existe una interacción y comunicación moderada y un alto grado de confianza. En este tipo de clima existe un ambiente bastante dinámico donde la administración quiere alcanzar distintos objetivos.

Sistema 4: Participación en Grupo. En este tipo de sistema la dirección o la jefatura tiene plena confianza en sus trabajadores, las decisiones son tomadas por toda la organización, existe una comunicación que no se da solo de manera ascendente o descendente, sino es también lateral. Los trabajadores se encuentran motivados por la implicación y la participación, por el establecimiento de metas de rendimiento, por lograr un mejor trabajo y por evaluaciones de rendimiento; así mismo existe una buena relación de amistad y confianza entre los trabajadores y sus superiores. En conclusión, todos trabajan para un mismo fin y de una manera estratégica.

3.2.1.3. Importancia. - Brunet (1987) Describe respecto a la importancia del clima laboral, que, este refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se transforman a su vez en elementos primordiales del clima laboral. De esta manera se vuelve importante para un administrador o jefe, el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de la entidad que este maneja, y es por tres razones:

Evaluar las fuentes de conflicto, de insatisfacción y de estrés que contribuyen a acciones negativas hacia la entidad.

Iniciar y sostener un cambio que indique al empleador los elementos específicos sobre los cuales este tiene que dirigir sus acciones.

Seguir el desarrollo de la entidad u organización y así prever futuros problemas que podrían surgir.

De esta manera Brunet explica que el clima organizacional es importante porque genera una mayor comodidad laboral, administrativa y organizacional a la empresa, trabajadores y sistemas a los que sirve.

Claudia Celis (2014) Considera entre las importancias del Clima Laboral, que, un clima laboral adecuado genera un crecimiento personal entre los miembros de una determinada institución, donde también se puede presentar crecimiento profesional y un sentido de pertenencia sólida por la organización. Así mismo si una entidad cuenta con un buen clima laboral se evidencia un crecimiento como entidad, mejor posicionamiento en el mercado, manejo del servicio al cliente con mejor calidad humana y engrandecimiento constante en la ampliación de la calidad de servicios. Así mismo considera que es importante mantener en una organización algunos valores que son necesarios para mantener un buen clima laboral. El primer valor sería la Calidez, que es el compromiso que se tiene para crear experiencias gratas con las personas con las que uno se relaciona; el segundo valor es la Cercanía, que es la convicción que se tiene para reconocer al otro ser humano, interesarnos por sus emociones, escucharlo y así construir una adecuada relación a largo plazo; como tercer valor tenemos a la Inclusión, que es la construcción con acciones de un lazo

importante donde se acepte a todos de manera igualitaria y equitativa; y por cuarto y último valor tenemos al Respeto, que es la sensibilidad reflejada en el comportamiento de los otros y la expresión del mismo, siendo receptivos con las necesidades de los demás trabajadores y a quienes se sirve. Estos valores son importantes para ejecutar el buen clima organizacional.

Miró Silvia (2016). Considera que la importancia del clima laboral radica en los resultados de los estudios de este mismo dentro de una organización, ya que permite conocer las percepciones y sentimientos que tienen los individuos y qué influencia tienen estos en los diferentes factores organizacionales en sus actividades diarias y así en su progreso y rendimiento. En definitiva, se considera que se trata de una herramienta para tomar la temperatura de una empresa u organización. Así mismo la información que se logra obtener es la del cimiento para determinar un diagnóstico posteriormente el tratamiento, así se diseñan acciones orientadas a las necesidades reales del equipo para generar las condiciones favorables y adecuadas para hacer crecer y desarrollar a las personas que participan en el clima laboral, como las que se podrían incorporar en un futuro (nuevos trabajadores), De esta manera se logra resultados que compensan el crecimiento de una organización.

Ramos D. (2012) Describe y hace una comparación entre el clima laboral y una persona, que la personalidad que caracteriza a un individuo le da a este sus características singulares, así mismo el clima de una empresa determina en gran medida la efectividad de su imagen y la calidad de su productividad. Así podemos entender la necesidad de la importancia del

estudio del clima laboral, ya que la imagen de una organización es singular a su clima.

3.2.1.4. Dimensiones. - Sonia P (2004). Nos señala que existen 5 dimensiones importantes para el clima laboral, estas dimensiones involucradas fueron estudiadas en una muestra de 1323 trabajadores. Así se permite identificar factores que componen la percepción sobre el trabajo. Todas estas dimensiones en su conjunto conforman un clima laboral.

Realización Personal.

Esta dimensión es la apreciación que el trabajador tiene respecto a las posibilidades que el medio laboral le ofrece para desarrollar sus características personales y profesionales contingente a la tarea y con perspectiva de progreso a futuro.

Involucramiento Laboral.

Esta dimensión es el sentido de identificarse con los valores de la organización y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la misma. Esto involucra características singulares, como el sentido de pertenencia, uso de materiales representativos.

Supervisión.

La dimensión de supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación hacia los superiores o jefes en la manera como revisan y supervisan las actividades laborales en tanto las relaciones de apoyo y orientación son para las tareas que forman parte de un desempeño diario. De igual manera es la percepción que se tiene sobre el superior acerca del apoyo que este brinda en la Organización.

Comunicación.

La dimensión de comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y adecuada al manejo interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Así mismo es la adecuada comunicación que existe entre los integrantes de la Organización o empresa.

Condiciones Laborales.

Por último, la dimensión de condiciones laborales es el reconocimiento de los trabajadores de que la institución o empresa provee los elementos, instrumentos, tecnología, materiales, necesarios. También están inmersos el reconocimiento económico y psicosociales que son necesarios. Todas estas condiciones son necesarias para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

3.2.1.5. Niveles. - Sonia P (2004) en su investigación psicométrica sobre el Clima Laboral, logró identificar 5 niveles de calificación del Clima Laboral, considerando que a mayor puntuación existirá un clima laboral más adecuado y a menor puntuación un clima laboral adverso.

Su medición está de 42 a – 50, Muy favorable

Este nivel representa una organización muy adecuada, donde existe un buen contacto entre la administración o empleadores y los empleados, así mismo existe una muy favorable comunicación entre todos los miembros de la organización, con normas que se adecuan a los trabajadores. Así mismo los trabajadores se sienten muy involucrados en su trabajo desarrollando una gran pertenencia por la entidad.

Su medición está de 34 a – 41, Favorable

Este nivel representa un clima laboral adecuado, conforme a los criterios de los empleados, existe aquí una buena comunicación entre los miembros de la Organización, aunque esta está más limitada a aspectos netamente laborales. Los trabajadores se sienten pertenecientes a su gremio y realizan sus actividades en comunicación con los administradores o empleadores. Estos están conformes con las supervisiones.

Su medición esta de 26 a – 33, Media

En este nivel el clima laboral es relativamente adecuado e inadecuado, prevalece la ambivalencia, el trabajador tiene una comunicación adecuada con sus superiores dependiendo de si cumplió o no con sus labores, la toma de decisiones no siempre se da en conjunto con los demás.

Su medición está de 18 a – 25, Desfavorable

El nivel desfavorable representa a un clima laboral inadecuado, donde el trabajador no siente posibilidades de desarrollo personal, así mismo existe una comunicación unidireccional, donde los empleadores son los que toman las decisiones en pocas ocasiones consultan los inferiores. Así mismo estos se encuentran inconformes con las supervisiones, así mismo las condiciones laborales están condicionadas a las labores y a la simpatía.

Su medición esta de 10 a – 17, Muy desfavorable

El nivel desfavorable representa un clima laboral muy inadecuado para una organización, aquí los trabajadores no sienten ninguna apreciación de su desarrollo personal y profesional, existen proyecciones negativas y pesimistas a futuro. No existe un sentido de pertenencia y de valoración por las normas de la Organización, así mismo rechazan las supervisiones de

sus superiores ya que estas están limitadas a castigos. La comunicación es limitada y los superiores toman sus decisiones sin consultar a los inferiores, las condiciones laborales son muy limitadas.

3.2.1.6. Causas de un mal Clima Laboral. - Las causas de una realización personal desfavorable, se centra en los reglamentos y las políticas de una empresa que son importantes para la percepción que los empleados tienen sobre el Clima Laboral, en efecto, estas acciones de la dirección o jefatura establecen y prescriben un papel de trabajo, que, determinan para el trabajador un sentido de comportamiento que percibe para con la Organización. De igual manera el empleado juzga los comportamientos de sus superiores y a partir de este juicio nace una percepción hacia la empresa que conlleva conductas y criterios de trabajo. Si los reglamentos y las políticas restringen mucho la emisión de los comportamientos, este entonces será un detonante para emociones represivas y cautivas dentro de la organización interpersonal, ya que existen empresas que tienen normas de trabajo que causan demasiado temor al trabajador, como por ejemplo el retener el pago del día por tardanzas, prohibir por completo la lectura de diarios o revistas, prohibir conductas del trabajador como caminar mirando el reloj esperando la hora de salida, prohibir o reducir al mínimo las conversaciones entre los empleados, prohibir cantar o silbar, no brindar pausas de trabajo o para el café, indicar a los empleados toscamente que si no están de acuerdo con las políticas o reglas pueden buscar otro empleo. Así mismo, si las normas son muy condicionadas a castigos, los trabajadores desarrollan conductas

autocráticas. Todas estas acciones por parte de los superiores están inmersas dentro de la realización personal del trabajador. (Likert 1946 y Glimer V. 1964, citado por García 2006).

Pues bien, un negativo involucramiento personal del trabajador tiene causas relacionadas a los objetivos que plantea la empresa., por ejemplo, si los objetivos o metas que se da al trabajador son muy vagos o inalcanzables, esto generará deficiencia en el trabajador, de igual manera la insatisfacción de los superiores y la negativa muestra de aprecio por el trabajador es sinónimo de rechazo, así existe poco sentido de pertenencia por parte del empleado. Aquí también está involucrada la formación que se da a los empleados, que debería de ser en constantes capacitaciones, la seguridad y retroalimentación que se les brinda, las políticas de recompensas y remuneraciones. (Likert 1946).

Existen causas que conllevan a una negativa supervisión, son causas enfocadas a la revisión del trabajo por parte de los empleadores, que necesitan conocer frecuentemente el compromiso, procedimiento, ejecución y resultados de sus empleados. Si bien es cierto la función de la supervisión es el proyectar, dirigir, desarrollar, controlar; estas funciones están ligadas a una comunicación entre el supervisor y a quien se supervisa y cuando existen problemas como programación de las supervisiones, delegación de la autoridad, negativas relaciones profesionales entre el supervisor y el supervisado, falta de criterio en el análisis del trabajo realizado, falta de control y evaluación, falta de respeto sobre la personalidad del supervisado; conlleva a una negativa dimensión de supervisión en la empresa. Se tipificó tres tipos de estilos de supervisión,

el estilo autocrático es particular se tipos que deciden por sí solos lo que debe hacerse indicando una fecha de cumplimiento, el estilo democrático es particular de sujetos que prefieren que los análisis participen del problema y de la toma de decisiones, y por último tenemos al estilo liberal, donde el supervisor no ejerce del control del problema y decide que los trabajadores sigan su propio camino. (Lewin 1939, citado por Zuzama 2014).

Las causas de una negativa comunicación en el clima laboral, está enfocado a la relación interpersonal entre los miembros de la Organización, una causa muy importante es la comunicación defensiva, que es un tipo de comunicación organizacional donde la persona tiene barreras psicológicas y barreras administrativas y así específicamente existe un problema en la interdependencia de las expectativas o empatía hacia el emisor o receptor. De igual manera la comunicación pasiva y agresiva entre los administradores o superiores son los inferiores es otra causante para un déficit en el clima laboral. (Arras A. 2010).

Un negativo clima laboral tiene causas que afectan las condiciones laborales que son imprescindibles en el contexto organizacional, estas causas son por ejemplo las deficiencias en materia de desarrollo y reconocimiento, caracterizado porque no se reconoce nunca o no hay equidad y justicia en el momento de premiar y dar reforzadores. Lo mismo pasa al ver la otra cara de la moneda, cuando los regaños y castigos no recaen en el verdadero responsable. De esta manera los trabajadores no ven el beneficio de esforzarse y esmerarse y saben que pueden ser

acreedores a penitencias que no le corresponden, con la consecuente paranoia que es signo de una pésima salud ocupacional. (Pérez E. 2015).

3.2.1.7. Consecuencias de un déficit del Clima Laboral. - El Clima Laboral puede tener consecuencias en torno a efectos directos y efectos de interacción. Los directos se refieren a la influencia de los atributos propios a una organización sobre el comportamiento de la mayoría o de una parte de la organización, quiere decir que los comportamientos de una persona varían de un clima a otro; mientras que el efecto de interacción se refiere a la influencia de aquellos atributos de la organización en personas diferentes, como a todos los apoyos que el ambiente de trabajo ofrece al individuo. Por ende, las consecuencias van desde problemas personales como problemas de autoestima hasta ausentismo laboral y huelgas. (Likert 1946).

Las consecuencias de una realización personal desfavorable son los problemas entorno a características personales, profesional y las perspectivas del progreso a futuro, como a la baja autoestima, inseguridad profesional, emociones y pensamientos reprimidos que originan mecanismos de defensa entorno a la comunicación interpersonal, algunos trabajadores suelen desarrollar conductas autocráticas, que conlleva a que ellos mismo quieren elegir la manera y forma de trabajar, criticando constantemente sus entornos de trabajo a quienes representa. (Sonia P 2004 y Likert 1946).

El involucramiento negativo que está relacionado a los objetivos que plantea la empresa, y si estos objetivos son negativos para el trabajador,

suele generar consecuencias como el rechazo a la misma organización y desde luego a los superiores, por ende, conlleva a que el trabajador realice sus labores con desdén, sin sentimiento de identificación por la organización a la que representa. Aquí surgirá la insatisfacción laboral con efectos psicológicos de un clima laboral poco saludable que se traducirá en estrés, frustración, disminución de la productividad. (Francisco M. 2015)

La supervisión negativa en una Organización, tiene consecuencias relacionadas a la percepción que se tiene del entorno laboral y a actitudes grupales. Cómo percibir que el supervisor es ineficaz, inadecuado, tiene preferencias, es alguien a quien se le teme o alguien a quien no se le puede respetar; esto conlleva a comportamientos inadecuados como el ausentismo laboral (por razones diferentes a las de la enfermedad) que es una forma de dimisión parcial y temporal que se da cuando el empleado sufre demasiadas presiones, insatisfacciones o molestias, en ese caso el empleado tiene la tendencia de retirarse por algunos momentos o algunos días para así poder reducir la tensión. Este ausentismo es también conocido como ausentismo por patología profesional. (Marin L. 1997).

La comunicación negativa tiene consecuencias significativas en una organización, cuando los superiores no pueden comunicarse adecuadamente con sus empleados genera una incertidumbre que afecta de manera radical el desempeño e impacta en las expectativas. No solo afecta a la comunicación meramente profesional, como comunicar objetos, funciones, procesos y estándares, si no también afecta la comunicación cotidiana, así sea formal e informal. La comunicación defensiva ocasiona distanciamiento entre el grupo, acompañado de ataques verbales que a

largo plazo podrían convertirse en agresiones físicas. La comunicación pasiva suele generar en las demás personas incomodidad, soledad, tristeza, pena, mientras que la comunicación agresiva genera miedo, ira, frustración. Pérez E. (2015 y Arras A. 2010),

Por último, las condiciones laborales negativas tienen consecuencias relacionadas al reconocimiento de la Organización hacia los trabajadores, estos reconocimientos pueden ser humanos, materiales y económicos. Si los incentivos son muy escasos, puede producir malestar, tensiones e inconformidad que puede derivar hacia un estado más agresivos y confrontaciones con la empresa, así como el rechazo emocional y duras críticas que son compartidas con otros miembros de la empresa, de la familia, incluso amistades, que a largo plazo genera una crítica social sobre la Organización, también aumentan los conflictos y la posibilidad de huelgas, parando así las actividades laborales y el funcionamiento de la empresa. Por último y no menos importante, se podría dar el caso de robos y vandalismo, que pueden ser por problemas personales u organizacionales, cabe señalar que mientras más complejo y no estructurado sea el trabajo, más tendrán los empleados la percepción de poder influir en este. Pues el robo y el vandalismo son crímenes ocupacionales cometidos por un trabajador o ex trabajador, puede ser por su ganancia personal o por odio. (Taylor y Cangemi 1997, citado por Moreno 2013).

3.2.2. Clima Social Familiar

3.2.2.1. Definición. - Existen algunas definiciones o conceptos sobre el clima social familiar, tales como:

Moos (1974), indica que el Clima Social Familiar “es una atmósfera psicológica donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente”.

Moos y Trickett (1984) refieren que el clima social familiar es la apreciación de las características sociales y ambientales de la familia, y así se configura mediante un proceso de interrelaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia a través de sus relaciones, estabilidad y desarrollo.

Así mismo Kemper y Segundo (2000), nos señalan que la Escala de Clima Social en la Familia se basa en la teoría del Clima Social de Moos de 1994, y ésta tiene como base a la teórica de la psicología ambientalista, que es definida por Heimster y McFarling (1978), como “Una disciplina que se ocupa de las relaciones entre la conducta humana y el medio físico. Así mismo Holaban (1996), refiere que la Psicología Ambiental es la relación entre los efectos psicológicos del ambiente y la influencia sobre el individuo. De igual modo Stokos y Altman (1987), la definen como “El estudio de la conducta y bienestar humano en relación con el ambiente socio físico (p.26).

Guerra y Kemper (1993), en unión, llegaron al concepto que el Clima Social Familiar, son las características psicosociales e institucionales de un determinado grupo asentado sobre un ambiente, lo que establece una

semejanza entre la personalidad del individuo y su medio. Definen el clima social familiar por las relaciones interpersonales que se dan entre los integrantes de la familia, lo que involucra aspectos de desarrollo, de comunicación, crecimiento personal, interacción, lo cual puede ser fomentado por el día a día.

De igual manera Kemper y Segundo (2000), sostienen que el clima social son las características psicosociales e institucionales de un determinado grupo asentado sobre un ambiente.

Por otra parte, Zavala (2001) conceptualiza que el clima familiar es como el estado de salubridad o bienestar resultante de las relaciones que se dan entre los integrantes de la familia, es decir, el estado de bienestar es el reflejo del grado de cohesión, interacción y comunicación, siendo esta conflictiva o no, así como el nivel de organización con que cuenta la familia y el control que ejercen entre ellos.

Para Gembeck y Locke (2007), el clima familiar está constituido por el ambiente que es percibido e interpretado por los miembros que integran a la familia, y este ambiente ha mostrado ejercer una gran influencia en la persona y su personalidad, así como en la conducta, el desarrollo social, afectivo, físico e intelectual de los integrantes.

3.2.2.2. Características. - Guerra y Kemper (1993). Nos señalan que el clima social familiar tiene características enfocadas a dos medios, el primero es el medio externo, que serían las características psicosociales, por consiguiente, tenemos a las características Institucionales.

Por ende es necesarios estudiar a la Psicología Ambiental, que como una característica importante es el estudio del comportamiento humano en relación con el medio que lo rodea. Así mismo el medio ambiente se puede definir como: todos los contextos del sujeto, como por ejemplo las casas de vivienda, oficinas, escuelas, calles, etc. Son los ambientes donde el sujeto pueda desarrollarse actuando más sobre el comportamiento del grupo que en el comportamiento individual. (Lewin 1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*.

Baldi y García (2006), señalan que la Psicología Ambiental (PA), es una ciencia relativamente nueva, que tiene como objeto de estudio la relación entre el ambiente físico y la conducta humana. A partir de un enfoque holístico, la PA contempla al ambiente y a la conducta como partes interrelacionadas de un todo indivisible, proporcionando conocimientos necesarios para quienes participan en la construcción o administración de los ambientes físicos, así mismo de la planeación y diseño. Explicando para ello, los procesos perceptuales y cognoscitivos que los individuos usan para desempeñar sus funciones indispensables, tanto en el ámbito familiar y hogareño como en el escolar, laboral, recreativo y los efectos psicológicos, fisiológicos y sociales que producen los factores ambientales. Además, también sugieren soluciones de diseño para lograr condiciones óptimas que repercutan en la ejecución eficiente de las actividades que se realizan en los distintos ambientes.

Además, manifiestan que, la Psicología Ambiental no solo estudia los comportamientos de protección del medio, sino también, estudia muchas

formas de comportamiento humano que tienen relaciones con diversos aspectos del ambiente.

Continuando con las características, es necesario mencionar a la Influencia Familiar, que juega un papel indispensable en el comportamiento de los integrantes de la misma, el ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los integrantes y miembros de la familia que comparten un mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas particularidades propias que le diferencian de las demás familias. Así mismo el ambiente familiar, de cualquier modo, tiene funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que así partimos de la base de que los padres tienen y tendrán una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento y conductas es aprendido en la familia. Lahoz G. (1992).

Moos y Trickett (1981). Nos mencionan que como la familia tiene un papel crucial en el bienestar de todo individuo y así mismo un papel en la formación de este, ya que existe una conjugación dinámica entre variables sociales, organizacionales y físicas, es necesario la clasificación del tipo de familias:

Familias orientadas hacia la expresión. Son las familias que demuestran énfasis en la expresión de emociones.

Familias orientadas hacia la estructura. Son aquellas que dan mayor importancia a la organización, la religión, la cohesión, el control, la expresión, la aspiración al logro y la orientación intelectual-cultural.

Familias orientadas hacia la obtención de logros. Son las familias caracterizadas por ser competitivas, adquisitivas y trabajadoras.

Familias orientadas hacia la religión. Son familias que sostienen actitudes éticas religiosas.

Familias orientadas hacia el conflicto. Son las familias poco estructuradas, menos cohesivas y desorganizadas, existe un alto grado de conflicto y pocos mecanismos de control.

Familias orientadas hacia la expresividad y la independencia. Son las familias con características de las familias pequeñas, son familias con un grado de cohesión adecuado y organizadas, se expresan adecuadamente y suelen tomar decisiones organizadas y en conjunto.

3.2.2.3. Importancia. - Para Ramos C. (2019). El clima social familiar tiene una muy importante causa en el ajuste psicosocial del individuo, ya que influye significativamente en el desarrollo personal, desarrollo académico, social y familiar.

Por consiguiente, Robles L. (2012), señala que es estudio del clima social familiar es importante porque mejora la socialización, ya que la familia tiene un papel fundamental en el cuidado y la crianza de los hijos que formarán una personalidad, y principalmente la familia juega un papel en la transmisión de conocimientos, costumbres y valores, que les permite adaptarse a la sociedad como personas activas y productivas.

Baldi y García (2006), señalan que el estudio de la Psicología Ambiental (PA) o también conocida actualmente como psicología sistémica, es crucial porque estudia las actividades de la vida diaria del individuo que se

entrelazan con los ambientes físicos en los que vive y trabaja, a su vez todas estas actividades dependen de la capacidad del individuo para percibir en forma clara y precisa los diferentes ambientes que forman parte de su vida, ya que el modo en que percibe su ambiente determina las actitudes y la conducta ambiental que es fundamental para enfrentar los asuntos cotidianos, ya que por lo general, este proceso se realiza sin que uno se dé cuenta.

De igual modo, refieren que, la importancia del estudio de las actitudes ambientales son la base para que el individuo decida dónde quiere vivir, y si se puede encontrar satisfecho o no con el ambiente donde habita, con actitudes que conformen a su vez las opiniones que se tienen acerca de la protección del ambiente natural y la conservación de los recursos, influyendo esto en muchas de las decisiones individuales, constituyendo un importante centro de interés de la PA. La PA no solo estudia los comportamientos de protección del medio sino también, muchas formas de comportamiento humano que tienen relación con diversos aspectos del ambiente.

En consecuencia, con la importancia de la familia, Romero, Sarquis y Zeger (1997), (citado por Robles L. 2012), refieren que la familia es el lugar de aprendizaje, de pertenencia, de seguridad y de amor, que ofrece las oportunidades más importantes para desarrollar las capacidades, habilidades personales y desarrollo personal; por lo tanto, la familia es un lugar de crecimiento que permite explorar el mundo desde que el ser humano es pequeño, para luego ser capaz de involucrarse en él. Así mismo, cuando un niño vive situaciones que le provocan estrés, miedo o

tristeza, la familia participa brindando ayuda, para que así esas vivencias difíciles se integren en su proceso de desarrollo y se fortalezca sus características de personalidad. (P.16).

Lahoz G. (1992), Refieren que el estudio del ambiente familiar es importante porque este influye de manera decisiva en nuestra personalidad, porque las relaciones entre los miembros de la casa determinan los valores, afectos, actitudes y modos de ser que un niño va asimilando desde que es viene a al mundo. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que se le debe dedicar la consideración adecuada.

Zimmer, Gembeck y Locke (2007), (citado por Robles L. 2012), consideran que el estudio del clima familiar es importante porque este está constituido por el ambiente que es percibido e interpretado por las miembros de la familia y por ende ejerce una influencia significativa en la conducta, desarrollo social, físico, afectivo e intelectual en la persona.

Melgar y Gonzales (2011). mencionan que la Emoción expresada es una característica importante para el Clima Social Familiar, refiriendo que la emoción expresada es el mejor predictor de recaídas en torno al consumo de sustancias psicoactivas en los miembros de la familia. La reducción de Emoción Expresada conlleva a la disminución de la tasa de recaídas. Sin embargo, la Emoción Expresada no provoca recaídas en individuos no vulnerables o con adaptativos recursos de afrontamiento.

3.2.2.4. Dimensiones. - Moos (1974), señala que, para estudiar el Clima Social Familiar, es necesario el uso de tres dimensiones o atributos afectivos, las cuales se dividen en sub dimensiones. Moos elaboró distintas

escalas del clima social que se aplican a distintos ambientes como es la Escala del Clima Social en la Familia (FES), cuyas dimensiones son:

Dimensión de Relaciones: Es la dimensión que evalúa el grado de comunicación, la libre expresión dentro de la familia y por último el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Tenemos tres subescalas:

Cohesión (CO). Es el grado en que los miembros de la familia están compenetrados y se ayudan entre ellos.

Expresividad (EX). Es el grado en que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar con libertad y a expresar asertivamente sus sentimientos.

Conflicto (CT). Es el grado en que se expresan libremente y abiertamente la agresividad, cólera y conflicto entre los miembros de la familia.

Dimensión de Desarrollo: Esta dimensión se encarga de la evaluación de la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser impulsados o no, por la vida en común. Comprende cinco subescalas:

Autonomía (AU). Es el grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son autosuficientes y toman sus propias decisiones.

Actuación (AC). Es el grado en que las actividades (como la escuela o el trabajo), se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competencia.

Intelectual-Cultural (IC). Es el grado de interés en las actividades sociales, políticas, culturales e intelectuales.

Social-Recreativo (SR). Es el grado de participación en actividades recreativas.

Moralidad-Religiosidad (MR). Es el grado de consideración que se da a las prácticas y valores éticos y religiosos.

Dimensión de Estabilidad: Es la dimensión que proporciona información sobre la estructura y organización de la familia, así mismo sobre el grado de control que ejercen miembros de la familia sobre otros. Comprende dos subescalas:

Organización (OR). Es la importancia que se da a una clara organización y estructura para planificar así las actividades y las responsabilidades de la familia.

Control (CN). Es el grado en que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y métodos decretados.

3.2.2.5. Niveles. - Moos (1974), Ruiz y Guerra (1993), evaluando el Clima Social Familiar, se llegó a una clasificación de 3 niveles o categorías. Estos niveles son:

Buena; Este nivel representa a un Clima Social Familiar Adecuado y estable, de características buenas y positivas, gozan de sus actividades y existe una buena relación entre sus miembros.

Media; Nos indica un Clima Social Familiar ambivalente, con características inestables. Las calidades de las dimensiones varían de acuerdo a factores internos y externos.

Mala; Este nivel nos señala un Clima Social deficiente, donde la comunicación es negativa al igual que la libre expresión, son familias no

independientes que carecen de interés cultural, político, deficiente organización y control.

Estos niveles clasifican las dimensiones por separado.

3.2.2.6. Causas de un mal Clima Social Familiar. - Las causas de un mal Clima Social Familiar, están relacionados a 3 dimensiones, como vimos anteriormente, estas dimensiones son la dimensión de relaciones, dimensión de desarrollo, y dimensión de estabilidad. (Moos. 1974).

Una de las principales causas de un déficit del clima social familiar, es los problemas de comunicación, ya que la comunicación es un factor imprescindible para el entendimiento, empatía, pensamiento crítico, y muchos otros factores psicosociales. Ahora bien, en torno a los tipos de comunicación, nos interesa mucho la comunicación pasiva y agresiva en las familias, ya que estas traerán consecuencias significativas en el hogar. La comunicación pasiva es aquella comunicación donde no se expresa lo que uno quiere decir, sobre todo por temor y miedo. Mientras la comunicación agresiva es aquella donde la persona dice lo que piensa de manera tosca, atacando a los otros miembros o levantando muy fuerte el tono de voz. (Goroskieta S. 2015).

En torno a las causas de los problemas de habilidades sociales en la familia, Aguiló A. (2016), señala que, las habilidades sociales juegan un papel importante en el clima familiar. Carecer de ellas puede ser causa de problemas sociales tanto en la niñez como en la edad adulta. Indicando que, para los menores, el juego, los grupos sociales, son importantes para el desarrollo de esta habilidad. Así mismo si se le niega a un niño la

capacidad de sociabilizar, este tendrá sin lugar a duda un problema importante entorno a sus habilidades sociales.

Los problemas de control y falta de organización en la familia, involucran características que no solo afectan a los hijos, si no, a todo el grupo que la conforman. Por ejemplo, en torno a los problemas de las normas del hogar; cuando: las normas no son claras y concisas, las normas son inadaptadas al nivel madurativo de los hijos, los miembros de la familia no entienden o no aceptan las normas por que se establecieron de manera poco democrática, las normas se dan dependiendo del estado de humor. Casi siempre las normas son dadas por los padres, sin embargo, cuando existe una falta de organización, estas suelen darse de manera poco oportunas. (Roger G. 2012).

Brullet Tenas (2010), señala que, “los procesos de cambio que estamos experimentando en nuestra sociedad afectan, a ritmos e intensidades diferentes, a todas las instituciones sociales (incluyendo) las familias”. Por ende, podríamos decir que la familia es la organización que se encuentra abierta a cambios planteados por el ambiente, la familia también es la respuesta del estímulo sistémico.

Zuazo O. (2013), refiere que la desintegración familiar se da muchas veces por problemas de drogadicción, religión, violencia, etc. Que tienen una causa en los problemas de comunicación. Así mismo refiere que los padres son los principales impulsores de una familia ordenada y organizada adecuadamente, de estos depende el prevenir problemas que afecten a los hijos.

Así mismo nos indica que las causas psicológicas para la desintegración familiar es la violencia y la agresividad, que tiene una multitud de manifestaciones que se pueden reducir a tres primordiales, tenemos a la agresión física, agresión verbal y agresión actitudinal; esta última se manifiesta en el negativismo y la evasión.

En conclusión, se puede señalar que las causas de un mal clima Social Familiar, van desde acontecimiento sociales, hasta las actitudes personales de los miembros de la familia, y que esta se ve condicionado por características ambientales y personales.

3.2.2.7. Consecuencias de un mal Clima Social Familiar. - Las consecuencias de un déficit del Clima Social Familiar, enfocados desde luego a las dimensiones ya estudiadas; principalmente son:

Los problemas de comunicación, que están involucrados en la dimensión de Relaciones y que están enfocados a dos tipos de comunicación inadecuada (ya vimos a la comunicación pasiva y a la agresiva), ahora bien, una de las consecuencias de esta sería, por ejemplo, cuando una madre con una comunicación agresiva, donde intenta ganar todas las conversaciones con un tono de voz elevado y tosco y suele pedir con agresividad que la otra persona guarde completo silencio mientras ella habla, esto puede generar en un hijo que, en su desarrollo crezca con miedo a comunicarse, por ende, podría generar en la menor una comunicación pasiva – agresiva. (Goroskieta S. 2015).

Corbín J. (2010), nos refiere que el “autoritarismo” tiene consecuencias sobre el clima familiar, una de ellos es que, en las familias con este

problema, los miembros receptores suelen desarrollar una personalidad con rasgos propensos a ser agresivos.

Así mismo al referirse a la “carencia de afecto” en las familias, que afectaría sobre todo la dimensión de Desarrollo; indica que, de darse el caso, los problemas psicológicos pueden ser devastadores a la hora de tener relaciones cercanas con otras personas a futuro, donde se necesita de la capacidad para expresar las emociones y sentimientos. Así mismo nos indica que la comunicación apropiada de las emociones y las muestras de afecto son indispensables para que un hogar no sea tóxico.

De igual modo, Corbin nos indica que el “exceso de control” trae consecuencias, sobre todo en la relación de pareja y afectando a los otros miembros de la familia. Estas son personas que suelen infundir miedo en los demás, así suelen compensar su inseguridad; una de las principales consecuencias es el distanciamiento familiar, la inseguridad, el desarrollo de una personalidad dependiente emocionalmente.

Continuando, las consecuencias del problema del establecimiento de normas en la familia, estas podrían causar que los niños sean guiados exclusivamente por lo que les apetece y no por lo que les conviene, los niños suelen actuar instintivamente, y dado que el establecimiento del superyó se encuentra en formación, los niños actuarán a nivel inconsciente. Esto podría repercutir en su niñez y posteriormente ser observado en la adolescencia. (Roger G. 2012).

Por último y en torno a la falta de recreación familiar que está involucrado en la dimensión de Desarrollo, las consecuencias de la ausencia o represión de las actividades recreativas en la familia son el estrés,

ansiedad, sedentarismo familiar, negativo desarrollo de las habilidades sociales, etc. La recreación familiar es un derecho de la niñez, así que es necesario que los niños aprendan compartiendo con otros, sociabilicen y usen el lenguaje que aprenden en casa, así estos podrán desarrollar mejor las habilidades sociales. De igual manera la recreación familiar no tiene como único objetivo a los niños, sino también a los adultos de la familia, ya que esta es un medio de educación del hombre, y qué mejor que las actividades recreativas familiares para mejorar el estilo de vida de las personas. (Gregorio A. 2008).

3.3. Identificación de las variables

Variable 1 Clima Laboral

Variable 2 Clima Social Familiar

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

La investigación será de tipo básica, ya que se busca entender, describir, explicar y conocer las variables elegidas, con el objetivo de contribuir al conocimiento científico. Así mismo la investigación será de nivel descriptivo y correlacional.

El tipo de investigación descriptivo; busca detallar las propiedades, las características y los perfiles valiosos de personas, grupos, comunidades o cualquier otra apariencia que se someta a un análisis (Danhke, (1989) cfr por Hernández, et al (2003) p. 117); y en la investigación correlacional; es un tipo de análisis que tiene como finalidad evaluar el enlace que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto particular). Los estudios cuantitativos miden el grado de relación entre esas dos o más variables (Hernandez, et al (2003) p, 121).

La investigación es de nivel básica, según Muntané R. (2010), la investigación básica es también una investigación pura, teórica y dogmática, que se caracteriza por permanecer un marco teórico y permanecer en este; cuyo objetivo es incrementar el conocimiento científico pero sin realizar ninguna comparación con el aspecto práctico.

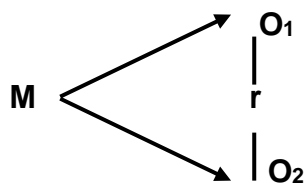
4.2. Diseño de la investigación

La investigación es un estudio de diseño no experimental y transversal; debido a que no se manipuló las variables. Porque se describirán las variables de un grupo, posteriormente para establecer relaciones entre ellas.

En el diseño no experimental; se estudian objetos, situaciones, instituciones o individuos en su contexto; no se manipula ni las condiciones ni las variables de manera intencional. Consiste en examinar los fenómenos tal y como se dan en su entorno natural para después examinarlos (Chavez, 2007, p: 136).

En el diseño transversal; las variables se estudian sincrónicamente, en un determinado momento, haciendo una incisión en el tiempo, en esta el tiempo que no es importante; es decir, se indaga durante un tiempo relativamente corto el status del objeto de estudio realizando paralelismo y examinando los factores que influyen sobre el mismo (Risque y Col. (2002), p45)

El esquema que se utilizará para la investigación es la siguiente:



Donde:

M: Profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública “Nuestra Señora de las Mercedes”.

O₁: El Clima Laboral.

O₂: El Clima Social Familiar.

r: Relación entre las variables.

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables de la investigación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Variable Independiente: Clima Laboral	El clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. M.S. Poole. (2006)	Instrumento: Test de Clima Laboral; (de Sonia Palma), consta de 50 items, con 5 dimensiones.	Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Muy favorable: (42 – 50) Favorable: (34 – 41) Media: (26 – 33) Desfavorable: (18 – 25) Muy desfavorable: (10 – 17)
			Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	
			Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	
Variable Dependiente: Clima Social Familiar	El clima social familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que se configura mediante el proceso de interrelaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia a través de sus relaciones, desarrollo y estabilidad. Moos, Moos y Trickett (1989)	Instrumento: Escala de Clima Social Familiar. (FES) – R.H. Moos. Consta de 90 items.	Relaciones	Cohesión (CO)	Buena Relaciones 20- 27 Desarrollo 29 - 45 Estabilidad 13 - 18 Media Relaciones 18- 19 Desarrollo 26 - 28 Estabilidad 11 - 12 Mala Relaciones 0- 17 Desarrollo 0 - 25 Estabilidad 0 - 10
				Expresividad (EX)	
				Conflicto (CT)	
			Desarrollo	Autonomía (AU)	
				Actuación (AC)	
				Intelectual-Cultural (IC)	
				Social-Recreativo (SR)	
			Estabilidad	Moralidad-Religiosidad (MR)	
				Organización (OR)	
				Control (CN)	

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Hipótesis general y específicos

4.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre, Ayacucho 2020.

4.4.2. Hipótesis Específica

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre.

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre.

4.5. Población – Muestra

Población

Es “el conjunto total finito o infinito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio, o sea que es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados” (Risquez F. y Pereira. 199. p,48)

La población de estudio está conformada por 110 entre profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Criterios de inclusión:

Profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública
9 de Diciembre.

Profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública
9 de Diciembre que deseen participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

Profesores y personal administrativo que no pertenecen a la Institución
Educativa Pública 9 de Diciembre.

Profesores y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de
Diciembre que no deseen participar de la encuesta.

Muestra

El autor Sabino (1995) establece que la muestra constituye, sólo una parte del conjunto total de la población y es poseedora de sus propias características. Por tanto, una población es homogénea en la medida que sus integrantes se parecen entre sí en cuanto a características. Con base a este criterio, la muestra constituye una porción de la población sobre la que se realiza el estudio.

Muestra No Probabilística

Para Kinnear Et, (1993) la muestra no probabilística se encuentran: Muestras por conveniencia, por juicios y por cuotas; las primeras se seleccionan de acuerdo con la convivencia del investigador, las segundas se seleccionan por la opinión del mismo, y por cuotas se emplean con base en la distribución de la población definida a través de las características de control.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para recolectar los datos que midan las variables, se usarán escalas diferentes para cada variable. Se evaluará a los docentes y personal administrativo de manera grupal, previamente se les explicará la importancia de la investigación y se les dará a conocer la consigna de cada instrumento de evaluación.

Técnica Encuesta.

Es un método de investigación que es capaz de brindar respuestas frente a distintos problemas, ya sea en términos descriptivos como en la relación de variables, esto se realiza luego de la toma de información sistemática, según un diseño establecido con anterioridad, así asegure la fiabilidad de la información obtenida. (Buendía, L. Colás y Hernández. 1998).

La técnica de encuesta es un instrumento que se utiliza ampliamente a nivel investigativo, ya que permite elaborar y obtener distintos datos de modo eficaz y rápido. En el contexto sanitario son muy amplias y numerosas las investigaciones realizadas utilizando esta valiosa técnica. (J. Casas y JR. Repullo. 2003).

Instrumento Cuestionario.

Según Ricardo Osorios (2020), El Cuestionario es un instrumento valioso de investigación; así mismo infiere que se utiliza de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo y área de las ciencias sociales: “es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa”. Así mismo infiere que, su construcción, aplicación y tabulación implican un alto énfasis científico y objetivo. Por ende, el autor

describe que el Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve".

4.6.1. Escala de Clima Laboral (CL – SPC)

La creciente demanda de respuestas acerca de los funcionamientos de procesos y resultados del desempeño laboral, conllevaron a la elaboración de esta escala que mide la percepción del clima laboral, que considera al sistema humano como el capital más importante para las organizaciones. (Sonia P. 2004).

Autora: Sonia Palma Carrillo.

Año: 2004.

País de origen: Perú.

Objetivo: Evalúa el clima laboral. (Qué es el nivel de percepción de los trabajadores con su ambiente laboral).

Tiempo de evaluación: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Dimensiones que evalúa:

Realización Personal

Involucramiento Laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones Laborales

Aplicación: A trabajadores dependientes.

Validez y confiabilidad: Palma (2004), corroboró la confiabilidad de la escala, en una muestra conformada por 1323 trabajadores dependientes, logrando una caracterización válida y confiable que permite identificar

aquellos factores que componen la percepción sobre el trabajo y la calificación permite el diagnóstico de la percepción individual y el grupo del clima laboral.

Así mismo, la versión anterior de la prueba constaba de 66 ítems que se sometió al test de Kaiser-Meyer Olkin, obteniendo posteriormente un nivel de 980, lo evidenció una muestra adecuada para efectos de análisis factorial.

Tabla 2
Adecuación para el análisis Factorial Escala CL-SPC

Indicadores	Coefficiente
Medida de adecuación Kaiser Meyer	980
Test de Esfericidad de Barlett	44751.69
Nivel de significación	000

Fuente: Escala de Clima Laboral CL-SPC. p.35.

Posterior a la corroboración, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes, para luego realizar el análisis exploratorio y de rotación con el método de “Varimax”, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento.

En la etapa del ajuste final del instrumento, se analizaron los datos con el programa SPSS, con los métodos de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, donde se emitió la confiabilidad y evidenciando una correlación de 97 y 90. Lo que refieren una alta consistencia interna de los datos y por tanto permite confirmar que el instrumento es confiable.

Tabla 3
Análisis de Confiabilidad Escala CL-SPC.

Método de Análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

Fuente: Escala de Clima Laboral CL-SPC. p.34.

Tabla 4
Parámetros de Medición: El instrumento cuenta con los siguientes niveles.

Categorías Diagnósticas. (Niveles)	Factores I al V	Puntaje total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 - 17	50 – 89

Fuente: Escala de Clima Laboral CL-SPC. p.33.

4.6.2. Escala de Clima Social Familiar (Fes)

La familia, siendo la organización más importante de la sociedad, amerita un estudio donde se pueda identificar sus características y el tipo de clima que este tiene. Así es como el FES, que es destinado a evaluar el tipo de clima hogareño a la luz del análisis que hace cada miembro de un hogar, tanto como del grupo familiar. (Ruiz y Guerra 1993).

Autor: R. H. Moos y E. J. Trickett.

Año: 1982

País de origen y procedencia: Estados Unidos - Universidad de Stanford

Estandarización: Por Cesar Ruiz Alva y Eva Guerra. Lima 1993

Administración: Individual y colectiva.

Objetivo: La escala describe y evalúa las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia, así mismo mide los aspectos de desarrollo que tienen mayor importancia en la familia y en la estructura básica. (Moos, Moos y Trickett, 1989).

Tiempo de evaluación: En promedio 20 minutos.

Dimensiones que evalúa:

Dimensión de relaciones: Cohesión, Expresividad, Conflicto.

Dimensión de desarrollo: Autonomía, Actuación, Intelectual–Cultural, Social-Recreativo, Moralidad-Religiosidad.

Dimensión de estabilidad: Organización, Control.

Validez y confiabilidad:

En España, Fernández y Sierra. (1984), efectuaron análisis diferenciales para la Escala FES con variables como el grado de parentesco (padre, madre, hijo, otros), número de miembros examinados en la misma familia, edad media de la entidad familiar y sexo, así se pudieron elegir en relación al análisis factorial de ese país, las tres dimensiones nombradas como 3 factores, ya vistos anteriormente. Posteriormente en los estudios presentados para determinar la confiabilidad de esta prueba, se calculó la correlación entre una primera y segunda aplicación con un intervalo de tiempo de 2 meses entre ambas aplicaciones. (Test retest). Así los coeficientes de correlación fueron: IM 0,86, EX 0,73, CT 0,85, AU 0,68, AC 0,74, IC 0,82, SR 0,77, MR 0,80, OR 0,76, CN 0,77. Continuando, aplicando la formulación de Kuder y Richardson (índice de consistencia interna), se obtuvo una estimación de confiabilidad con los

siguientes índices: CO 0,78, EX 0,69, CT 0,75, AU 0,61, AC 0,64, IC 0,78, SR 0,67, MR 0,78, OR 0,76, CN 0,67.

Williams y Antequera (1995) demostraron que la escala tiene un nivel de confiabilidad satisfactorio, aplicando el Test retest. Logrando en el primero alrededor de 0,69 p. Donde los índices de consistencia interna de las dimensiones no son elevados pero si satisfactorios. De igual manera el indicador de test-retest oscila entre 0,31 y 0,80.

Ruiz y Guerra (1993), realizaron un uso más adecuado del instrumento para lograr la estandarización de este en la ciudad de Lima, así desde los inicios de 1992 hasta agosto de ese mismo año, lograron evaluar a 2,100 adolescentes y jóvenes entre 12 y 18 años de edad, pertenecientes a los 3 estratos socioeconómicos. Así mismo trabajaron con 900 familias donde participaron padres e hijos, con 300 participantes de cada nivel socioeconómico.

Posteriormente se usó en Lima, el método de consistencia interna, así los coeficientes de fiabilidad van de 0,88 a 0,91 con una media de 0,89 para el examen individual, siendo las áreas de: cohesión, intelectual - cultural, expresión y autonomía, las más altas. Así se logró usar el Test re-test con 2 meses de intervalo entre cada evaluación, donde se logró un 0,86 en promedio (variando de 3 a 6 puntos).

Así se logró la validez de la prueba correlacionada con la prueba Bell, en especial en el área de ajuste en el hogar y con el TAMAI el área familiar, con una muestra de 100 jóvenes y de 77 familias.

Tabla 5
Validez de la prueba correlacionándola con la prueba de Bell y con TAMAI el área familiar.

AREAS FES	BELL		TAMAI
	Adolescentes	Adultos	
Cohesión	0.57	0.60	0.62
Conflicto	0.60	0.59	0.59
Organización	0.51	0.57	---
Expresividad	0.53		0.53

Fuente: Escala de Clima Social en Familia (FES) de R.H. Moos. P. 5.

Tabla 6
Parámetros de Medición: El instrumento cuenta con los siguientes niveles y parámetros

Clima Social Familiar	Dimensión Relación	Dimensión Desarrollo	Dimensión Estabilidad
Mala	0 - 17	0 - 25	0 - 10
Media	18-19	26-28	11-12
Buena	20 a 27	29 a 45	13 a 18

Fuente: Escala de Clima Social en Familia (FES) de R.H. Moos. Estandarizado en Lima Metropolitana.

4.6.3. Confiabilidad de la investigación

Confiabilidad del Clima Laboral

Se realizó la confiabilidad con las 110 personas evaluadas.

Tabla 7
Estadística de Confiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,985	50

Fuente: Elaboración Propia según SPSS.

La confiabilidad es Alta.

Confiabilidad del Clima Social Familiar

Se realizó la confiabilidad con las 110 personas evaluadas.

Tabla 8
Estadística de Confiabilidad.

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,718</u>	<u>90</u>

Fuente: Elaboración Propia según SPSS.

La confiabilidad es Alta.

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Luego de la recolección de los datos, el procesamiento de la información será informático, utilizando el software SPSS versión 25, dentro del sistema operativo Windows 10. Para así obtener resultados y datos descriptivos e inferencial. Posteriormente se elaborarán tablas estadísticas en los programas Microsoft Word y Microsoft Excel, tablas de frecuencia relativa simple, así como la contrastación de las hipótesis, previa evaluación de la normalidad de los datos.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Resultados descriptivos – VARIABLE Y DIMENSIONES

Tabla 9

Clima laboral en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	35	31,8
Favorable	54	49,0
Media	14	12,8
Desfavorable	06	5,5
Muy Desfavorable	01	0,9
Total	110	100.0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

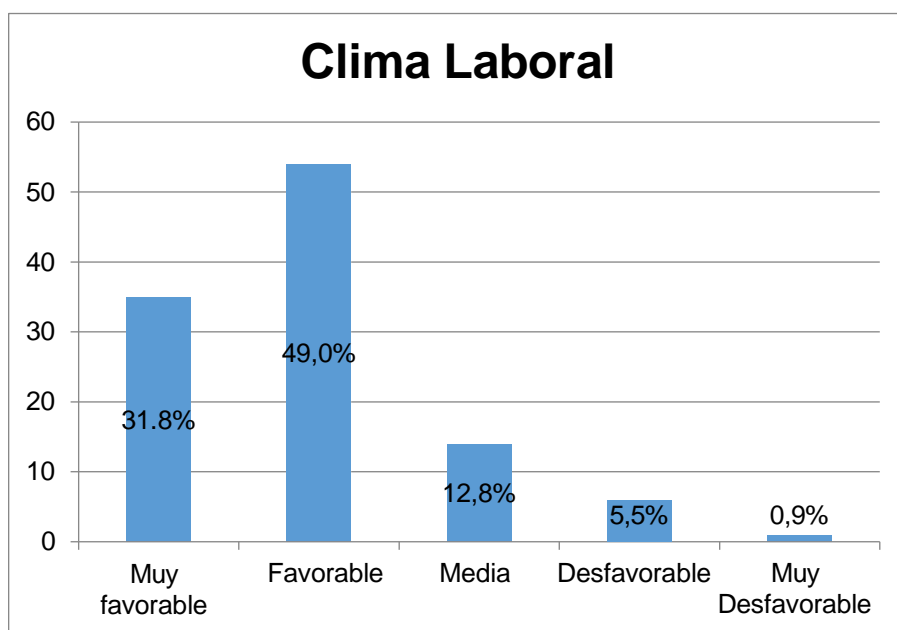


Figura 1. *Clima Laboral en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre. (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 9 y figura 1, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 31,8% de los profesores y personal administrativo

presentan un clima laboral es muy favorable; 49,0% de los profesores y personal administrativo presentan un clima laboral es favorable, 12,8% de los profesores y personal administrativo presentan un clima laboral es media, 5,5% de los profesores y personal administrativo presentan un clima laboral es desfavorable, 0,9% de los profesores y personal administrativo presentan un clima laboral es muy desfavorable.

Tabla 10
Realización Personal en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	35	31,8
favorable	51	46,4
Media	15	13,6
Desfavorable	06	5,5
Muy desfavorable	03	2,7
Total	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

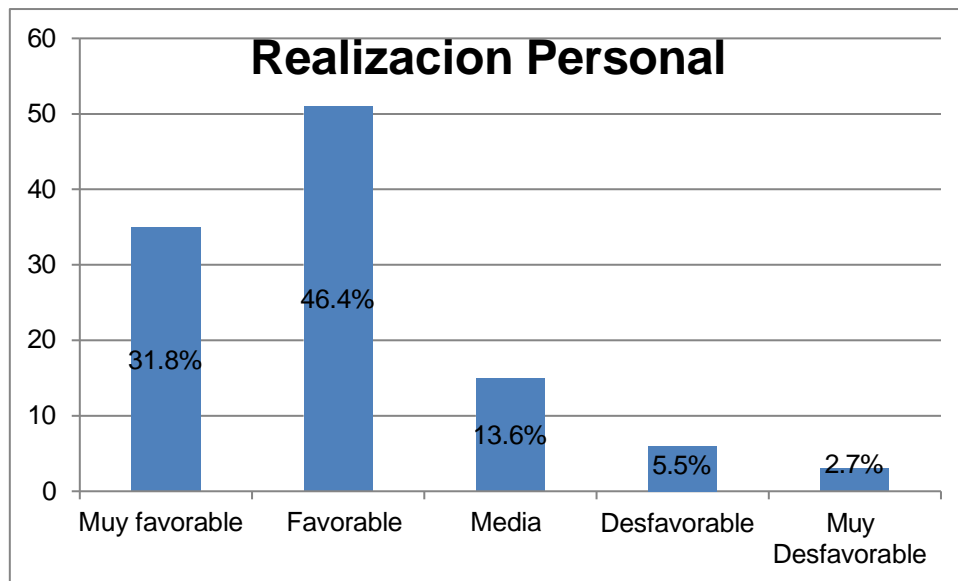


Figura 2. *Realización Personal en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre. (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 10 y figura 2, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 31,8% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal muy favorable; 46,4% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal favorable, 13,6% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal media, 5,5% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal desfavorable, 2,7% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal muy desfavorable.

Tabla 11
Involucramiento en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	43	39,2
Favorable	51	46,3
Media	12	13,9
Desfavorable	03	2,7
Muy Desfavorable	01	0,9
Total	110	100.0

Fuente: elaboración propia según Excel.

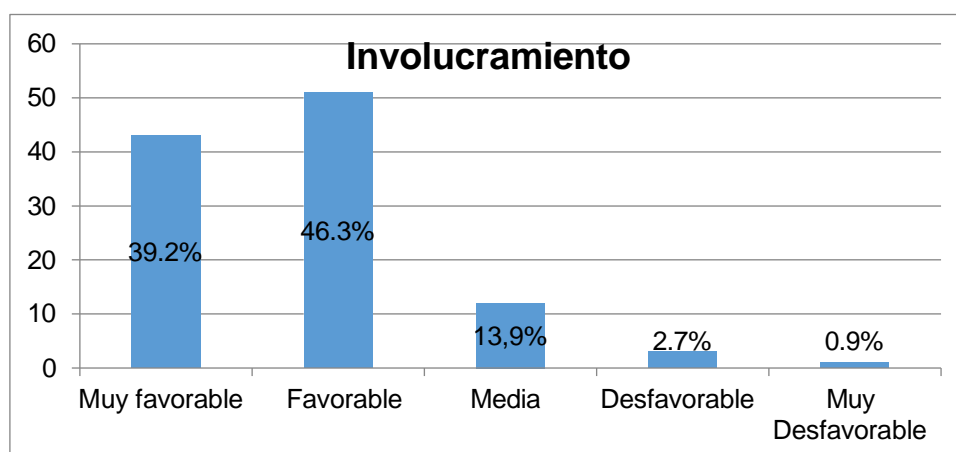


Figura 3. *Involucramiento en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre. (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 11 y figura 3, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 39,2% de los profesores y personal administrativo presentan un involucramiento muy favorable; 46,3% de los profesores y personal administrativo presentan un involucramiento favorable, 13,9% de los profesores y personal administrativo presentan un involucramiento media, 2,7% de los profesores y personal administrativo presentan un

involucramiento desfavorable, 0,9% de los profesores y personal administrativo presentan una realización personal muy desfavorable.

Tabla 12
Supervisión en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	41	37,2
Favorable	50	45,6
Media	14	12,7
Desfavorable	04	3,6
Muy Desfavorable	01	0,9
Total	110	100.0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

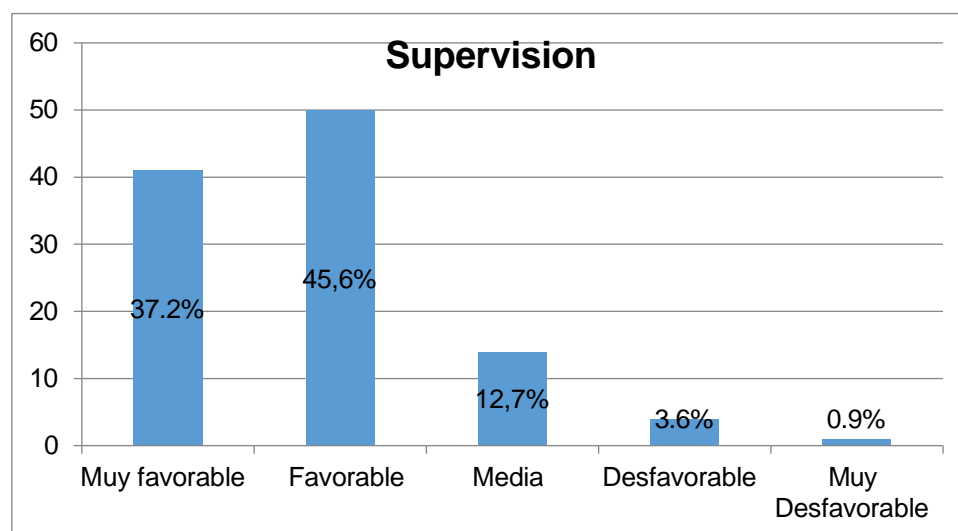


Figura 4. *Supervisión en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia).*

Según la tabla 12 y figura 4, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 37,2% de los profesores y personal administrativo presentan una supervisión muy favorable; 45,6% de los profesores y personal administrativo presentan una supervisión favorable, 12,7% de los profesores y personal administrativo presentan una supervisión media, 3,6% de los profesores y personal administrativo presentan una

supervisión desfavorable, 0,9% de los profesores y personal administrativo presentan una supervisión muy desfavorable.

Tabla 13
Comunicación en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	31	28,2
Favorable	57	51,9
Media	14	12,7
Desfavorable	07	6,3
Muy Desfavorable	01	0,9
Total	110	100.0

Fuente: elaboración propia según Excel.

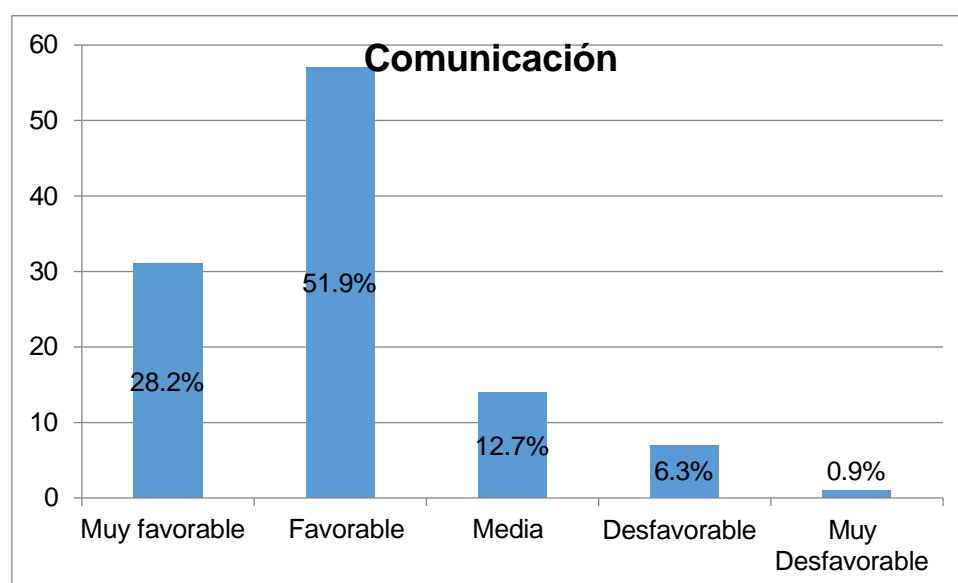


Figura 5. *Comunicación en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia).*

Según la tabla 13 y figura 5, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 28,2% de los profesores y personal administrativo presentan una comunicación muy favorable; 51,9% de los profesores y

personal administrativo presentan una comunicación favorable, 12,7% de los profesores y personal administrativo presentan una comunicación media, 6,3% de los profesores y personal administrativo presentan una comunicación desfavorable, 0,9% de los profesores y personal administrativo presentan una comunicación muy desfavorable.

Tabla 14
Condiciones Laborales en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	19	17,2
Favorable	59	53,6
Media	24	21,8
Desfavorable	06	5,5
Muy Desfavorable	02	1,9
Total	110	100.0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

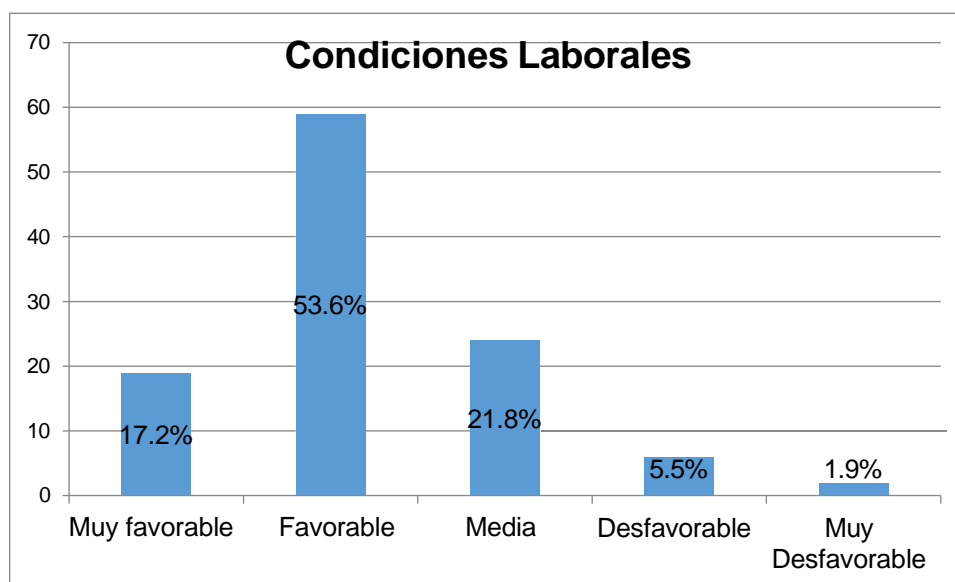


Figura 6. *Condiciones Laborales en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia).*

Según la tabla 14 y figura 6, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 17,20% de los profesores y personal administrativo presentan condiciones laborales muy favorable; 53,60% de los profesores y personal administrativo presentan condiciones laborales favorable, 21,80% de los profesores y personal administrativo presentan condiciones laborales media, 5,50% de los profesores y personal administrativo presentan condiciones laborales desfavorable, 1,9% de los profesores y personal administrativo presentan condiciones laborales muy desfavorable.

Tabla 15
Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	15	13,7
Media	26	23,6
Mala	69	62,7
Total	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

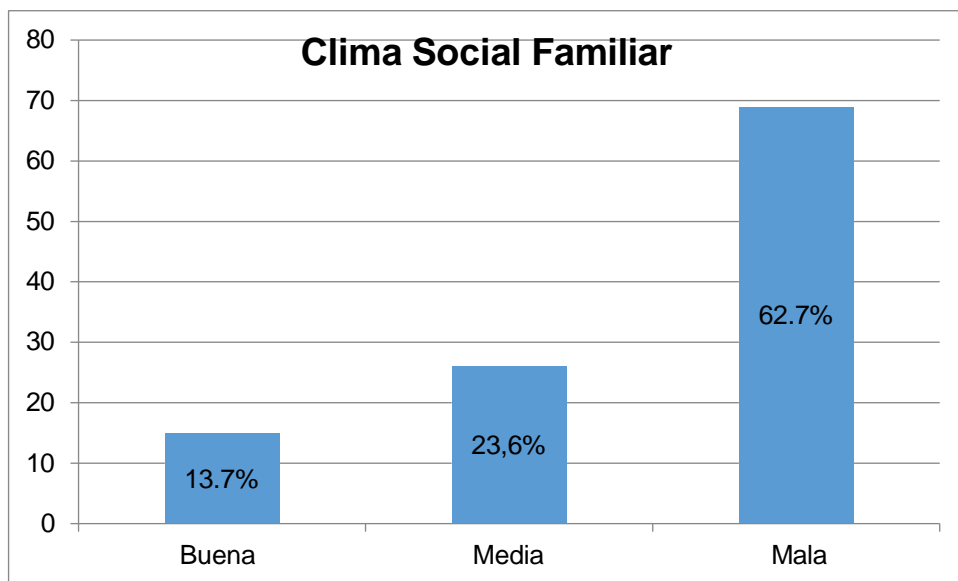


Figura 7. *Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre. (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 15 y figura 7, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 13,70% de los profesores y personal administrativo presentan un clima social familiar “buena”; 23,60% de los profesores y personal administrativo presentan un clima social familiar “media”, 62,70% de los profesores y personal administrativo presentan un clima social familiar “mala”.

Tabla 16
Relaciones familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	05	4,5
Media	11	10,0
Mala	94	85,5
Total	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

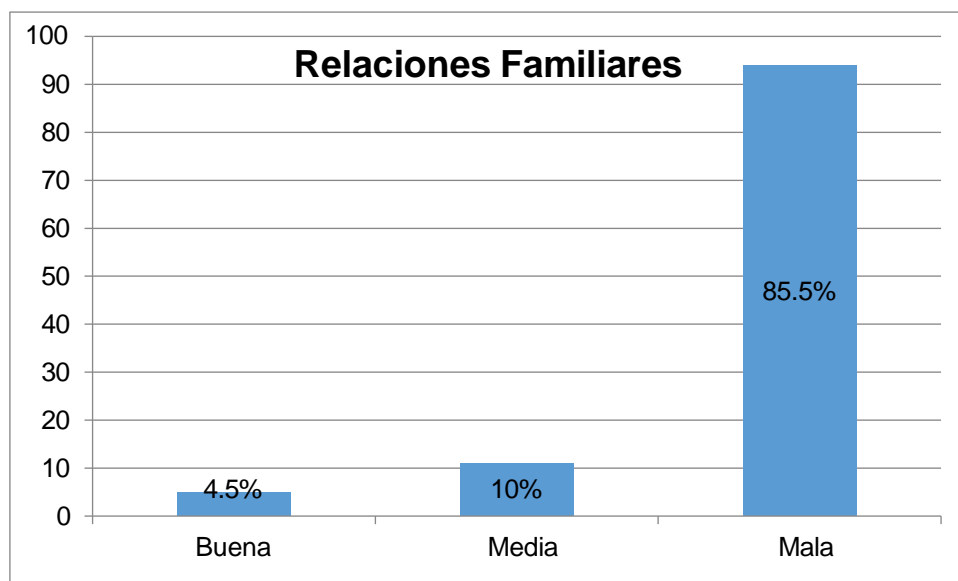


Figura 8. *Relaciones familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 16 y figura 8, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 4,50% de los profesores y personal administrativo presentan relaciones familiares buenas; 10,0% de los profesores y personal administrativo presentan relaciones familiares de característica media, 85,50% de los profesores y personal administrativo presentan relaciones familiares malas.

Tabla 17
Desarrollo familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	12	11,0
Media	22	20,0
Mala	76	69,0
Total	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

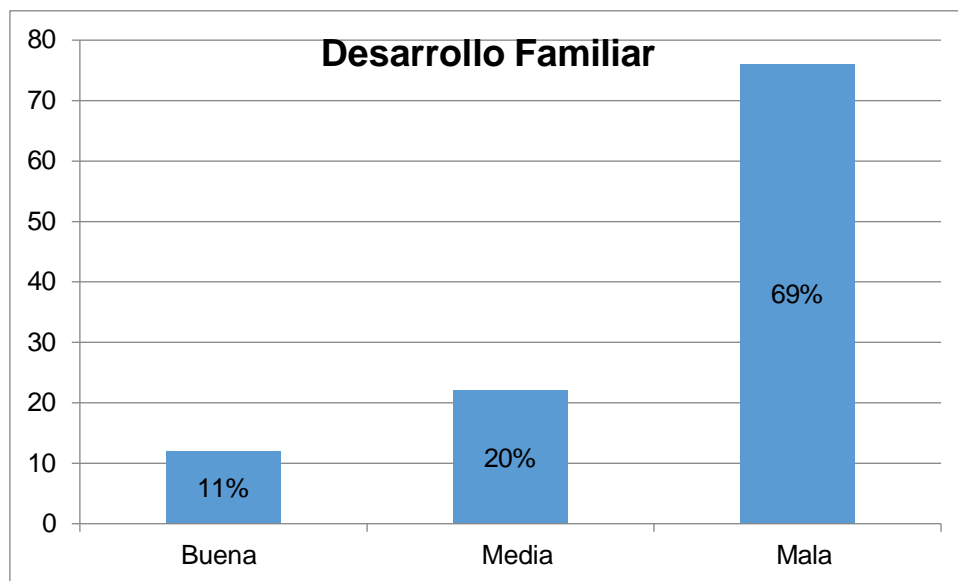


Figura 9. *Desarrollo familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 17 y figura 9, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 11,0% de los profesores y personal administrativo presentan un desarrollo familiar bueno; 20,0% de los profesores y personal administrativo presentan un desarrollo familiar media, 69,0% de los profesores y personal administrativo presentan un desarrollo familiar malo.

Tabla 18
Estabilidad familiar en los profesores y personal administrativo de la
Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	35	31,8
Media	43	39,1
Mala	32	29,1
Total	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

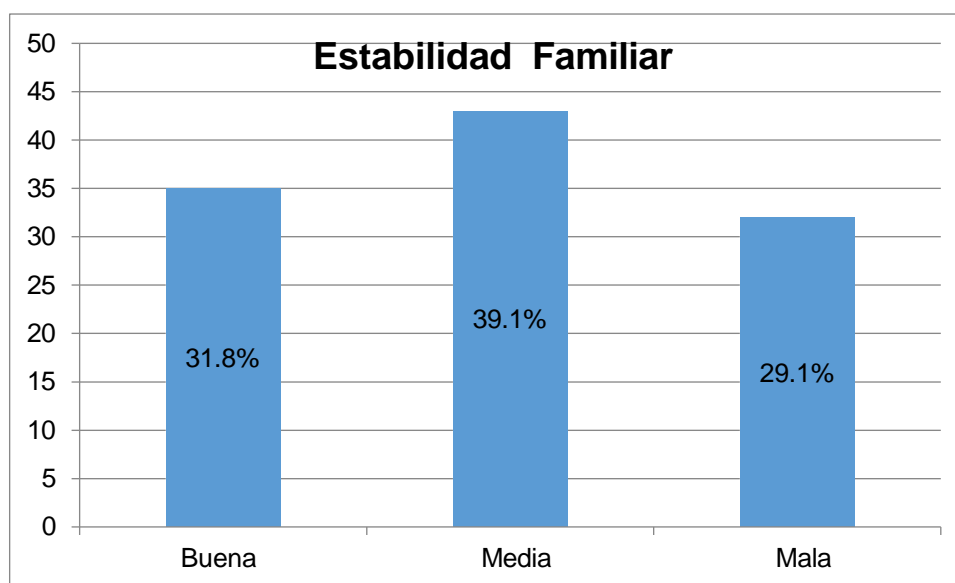


Figura 10. *Estabilidad familiar en los profesores y personal administrativo de la*
Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)

Según la tabla 18 y figura 10, muestra que del 100% de las personas encuestadas el 31,8% de los profesores y personal administrativo presentan una estabilidad familiar buena; 31,9% de los profesores y personal administrativo presentan una estabilidad familiar media, 29,1% de los profesores y personal administrativo presentan una estabilidad familiar mala.

5.2 Interpretación de los Resultados

Resultados Tablas Cruzadas

Tabla 19
Correlación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CLIMA LABORAL	CLIMA SOCIAL FAMILIAR							
	Buena		Media		Mala		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Muy favorable	5	4,6	12	10,9	18	16,3	35	31,8
Favorable	5	4,6	6	5,4	43	39,0	54	49,0
Media	2	1,8	6	5,4	6	5,6	14	12,8
Desfavorable	2	1,8	2	1,9	2	1,8	06	5,5
Muy desfavorable	1	0,9	0	0,0	0	0,0	01	0,9
TOTAL	15	13,7	26	23,6	69	62,7	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

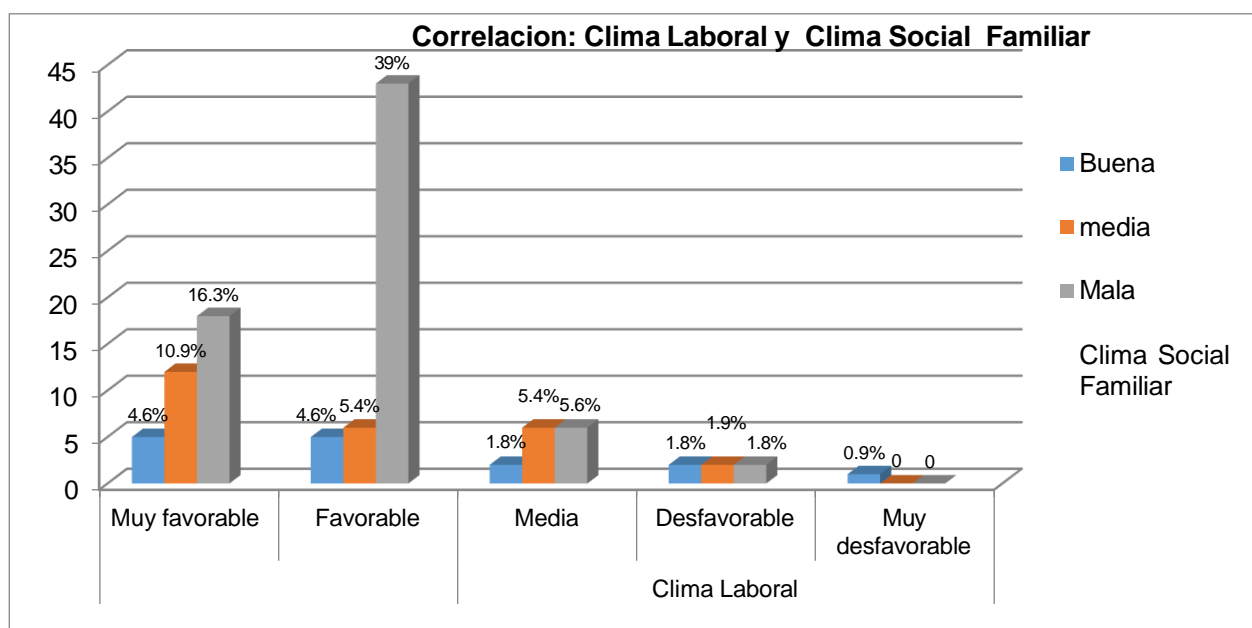


Figura 11. *Correlación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 19 y figura 11, de un total de 110 equivalente el 100% de las personas encuestadas, 35 personas que representan el 31,8% consideran que el clima laboral es muy favorable, el 4,6% es buena para el clima social familiar, el 10,9% son media para el clima social familiar y el 16,3% son mala para el clima social familiar. 54 personas que representan el 49,0% consideran que el clima laboral es favorable, el 4,6% son alto para el clima social familiar, el 5,4% son moderados para el clima social familiar y el 39,0% son malo para el clima social familiar. 14 personas que representan el 12,8% consideran que el clima laboral es media, el 1,8% son alto para el clima social familiar, el 1,9% son media para el clima social familiar y el 5,6% son malo para el clima social familiar. 6 personas que representan el 5,5% consideran que el clima laboral es muy desfavorable, el 1,8% son bueno para el clima social familiar, el 1,9% son media para el clima social familiar y el 1,8% son mala para el clima social familiar. 1 personas que representan el 0,9% consideran que el clima laboral es desfavorable, el 0,9% son bueno para el clima social familiar.

Tabla 20
Correlación entre el Clima Laboral y Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CLIMA LABORAL	RELACIONES FAMILIARES							
	Buena		Media		Mala		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Muy favorable	3	2,7	2	1,8	30	27,3	35	31,8
Favorable	1	0,9	1	0,9	52	47,2	54	49,0
Media	1	0,9	3	2,7	10	9,2	14	12,8
Desfavorable	0	0,0	4	3,7	2	1,8	06	5,5
Muy desfavorable	0	0,0	1	0,9	0	0,0	01	0,9
TOTAL	5	4,5	11	10,0	94	85,5	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

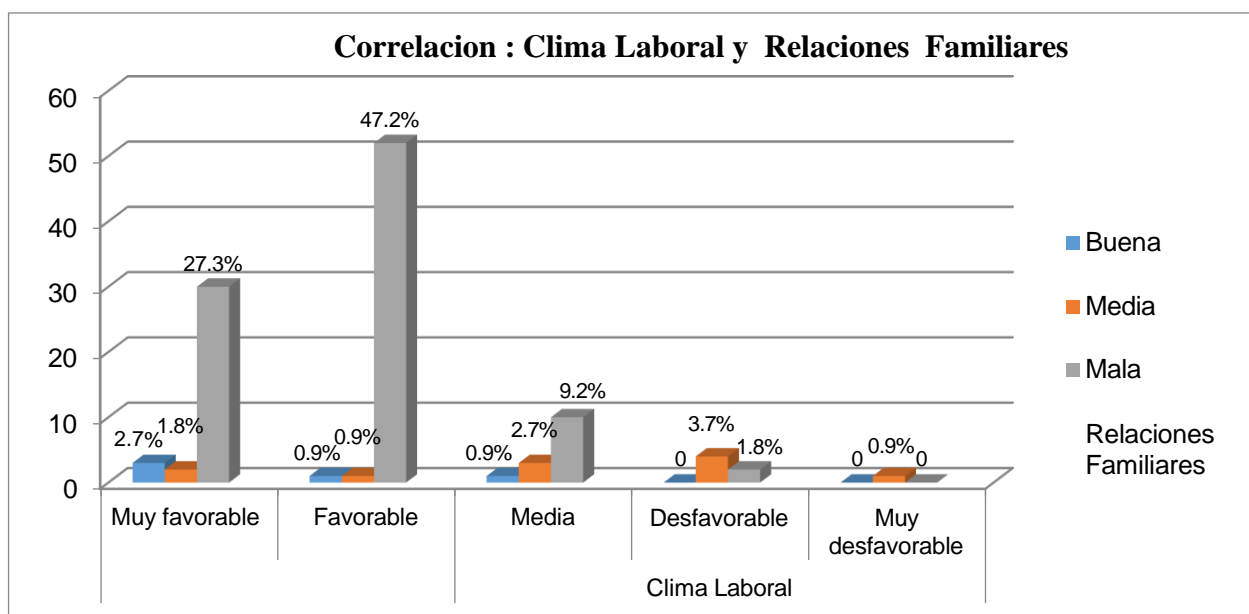


Figura 12. *Correlación entre el Clima Laboral y Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 20 y figura 12, de un total de 110 equivale el 100% de las personas encuestadas, 35 personas que representan el 31,8% consideran que el clima laboral es “muy favorable”, el 2,7% son “buena” para la

dimensión de relaciones familiares, el 1,8% son “media” para la dimensión de relaciones familiares y el 27,3% son “malo” para la dimensión de relaciones familiares. 54 personas que representan el 49,0% consideran que el clima laboral es “favorable”, el 0,9% son “buena” para la dimensión de relaciones familiares, el 0,9% son moderado para la dimensión de relaciones familiares y el 47,2% son “malo” para la dimensión de relaciones familiares. 14 personas que representan el 12,8% consideran que el clima laboral es “media”, el 0,9% son “buena” para la dimensión de relaciones familiares, el 2,7% son “media” para la dimensión de relaciones familiares y el 9,2% son “malo” para la dimensión de relaciones familiares. 06 personas que representan el 5,5% consideran que el clima laboral es “desfavorable”, el 0,0% son “buena” para la dimensión de relaciones familiares, el 3,7% son “media” para la dimensión de relaciones familiares y el 1,8% son “malo” para la dimensión de relaciones familiares. 01 persona que representan el 0,9% consideran que el clima laboral es “muy desfavorable”, el 0,0% son “buena” para la dimensión de relaciones familiares, el 0,9% son “media” para la dimensión de relaciones familiares y el 0,0% son “malo” para la dimensión de relaciones familiares.

Tabla 21
Correlación entre el Clima Laboral y Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CLIMA LABORAL	DESARROLLO FAMILIAR							
	Buena		Media		Mala		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Muy favorable	3	2,6	5	4,5	27	24,6	35	31,8
Favorable	4	3,4	6	5,6	44	40,0	54	49,0
Media	5	4,9	5	4,5	4	3,4	14	12,8
Desfavorable	0	0,0	5	4,5	1	1,0	06	5,5
Muy desfavorable	0	0,0	1	0,9	0	0,0	01	0,9
TOTAL	12	11,0	22	20,0	76	69,0	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

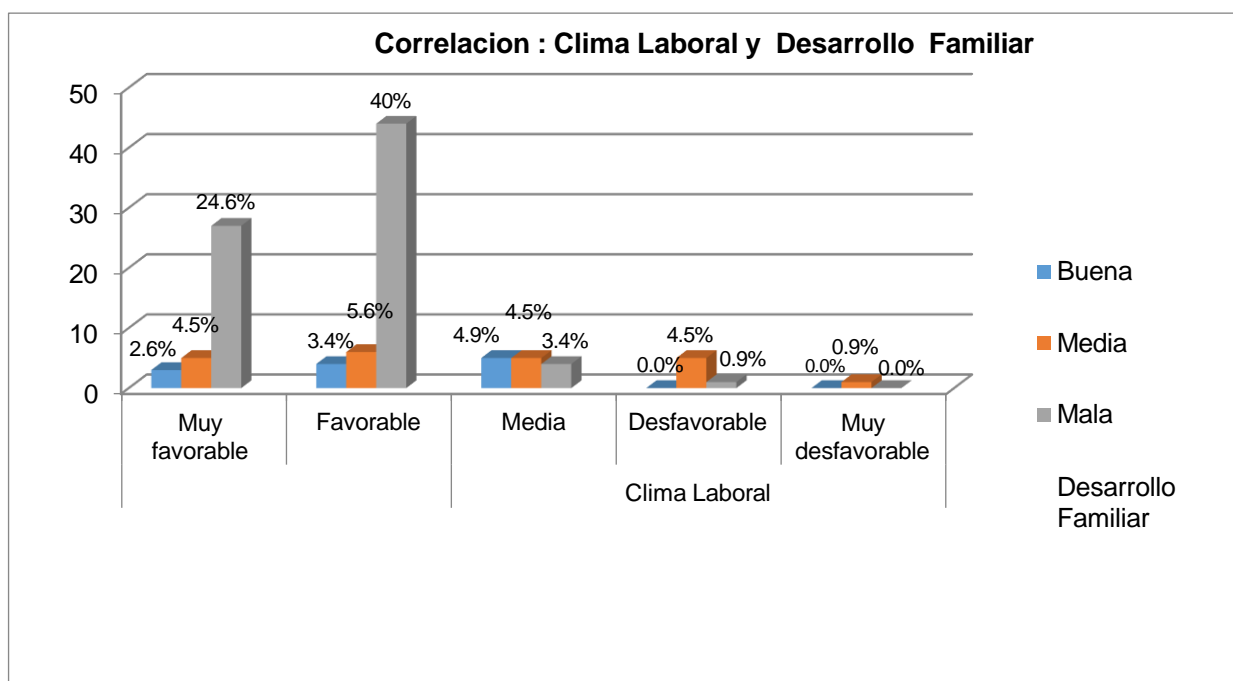


Figura 13. *Correlación entre el Clima Laboral y Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)*

Según la tabla 21 y figura 13, de un total de 110 equivale el 100% de las personas encuestadas, 35 personas que representan el 31,8% consideran que el clima laboral es “muy favorable”, el 2,6% son “buena” para la

dimensión de desarrollo familiar, el 4,5% son “media” para la dimensión de desarrollo familiar y el 24,6% son “malo” para la dimensión de desarrollo familiar. 54 personas que representan el 49,0% consideran que el clima laboral es “favorable”, el 3,4% son “buena” para la dimensión de desarrollo familiar, el 5,6% son “media” para la dimensión de desarrollo familiar y el 40,0% son “mala” para la dimensión de desarrollo familiar. 14 personas que representan el 12,8% consideran que el clima laboral es “media”, el 4,9% son “buena” para la dimensión de desarrollo familiar, el 4,5% son “media” para la dimensión de desarrollo familiar y el 3,4% son “mala” para la dimensión de desarrollo familiar. 06 personas que representan el 5,5% consideran que el clima laboral es “desfavorable”, el 0.0% son “buena” para la dimensión de desarrollo familiar, el 4,5% son “media” para la dimensión de desarrollo familiar y el 1,0% son “mala” para la dimensión de desarrollo familiar. 01 persona que representan el 0,9% consideran que el clima laboral es “muy desfavorable”, el 0.0% son “buena” para la dimensión de desarrollo familiar, el 0,9% son “media” para la dimensión de desarrollo familiar y el 0,0% son “mala” para la dimensión de desarrollo familiar.

Tabla 22
Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CLIMA LABORAL	ESTABILIDAD FAMILIAR							
	Buena		Media		Mala		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Muy favorable	23	21,0	6	5,4	6	5,4	35	31,8
Favorable	7	6,3	30	27,4	17	15,3	54	49,0
Media	4	3,6	5	4,5	5	4,7	14	12,8
Desfavorable	1	0,9	2	1,8	3	2,8	06	5,5
Muy desfavorable	0	0,0	0	0,0	1	0,9	01	0,9
TOTAL	35	31,8	43	39,1	32	29,1	110	100,0

Fuente: Elaboración propia según Excel.

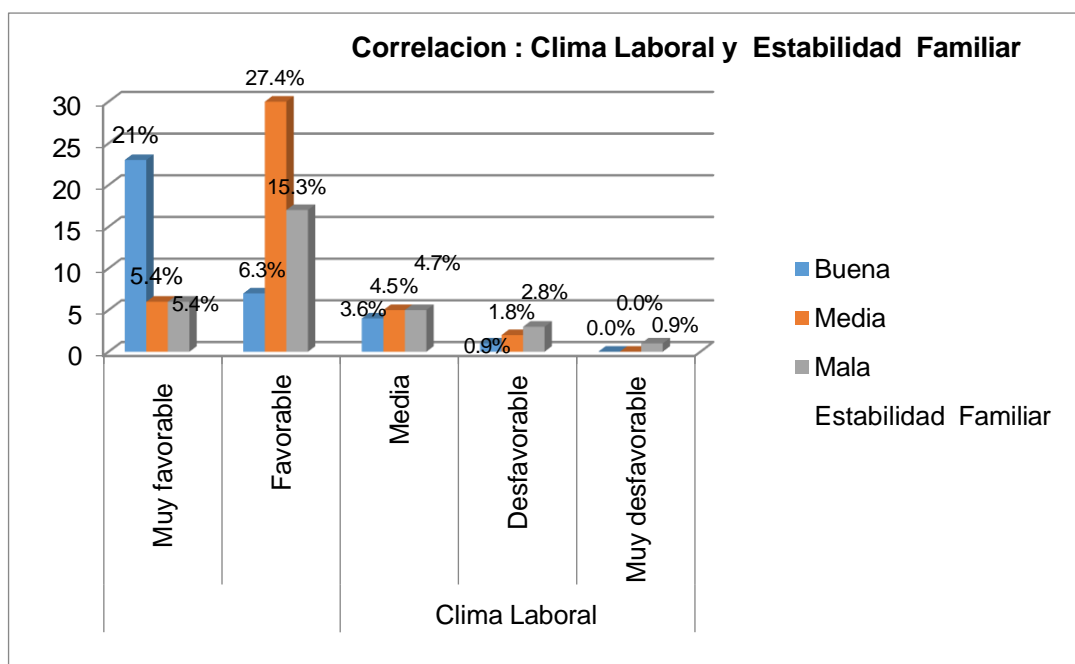


Figura 14. Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre (Fuente: Elaboración propia)

Según la tabla 22 y figura 14, de un total de 110 equivale el 100% de las personas encuestadas, 35 personas que representan el 31,8% consideran que el clima laboral es “muy favorable”, el 21,0% son “buena” para la

dimensión de estabilidad familiar, el 5,4% son “media” para la dimensión de estabilidad familiar y el 5,4% son “malo” para la dimensión de estabilidad familiar. 54 personas que representan el 49,0% consideran que el clima laboral es “favorable”, el 6,3% son “buena” para la dimensión de estabilidad familiar, el 27,4% son “media” para la dimensión de estabilidad familiar y el 15,3% son “malo” para la dimensión de estabilidad familiar. 14 personas que representan el 12,8% consideran que el clima laboral es “media”, el 3,6% son “buena” para la dimensión de estabilidad familiar, el 4,5% son “media” para la dimensión de estabilidad familiar y el 4,7% son “malo” para la dimensión de estabilidad familiar. 06 personas que representan el 5,5% consideran que el clima laboral es “desfavorable”, el 0,9% son “buena” para la dimensión de estabilidad familiar, el 1,8% son “media” para la dimensión de estabilidad familiar y el 2,8% son “malo” para la dimensión de estabilidad familiar. 01 personas que representan el 0,9% consideran que el clima laboral es “muy desfavorable”, el 0,0% son “buena” para la dimensión de estabilidad familiar, el 0,0% son “media” para la dimensión de estabilidad familiar y el 0,9% son “malo” para la dimensión de estabilidad familiar.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados

Prueba de normalidad

Criterio de Decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a .

H_0 = Nula.

H_a = Alterna.

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

H_a : Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 23
Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,119	110	,001	,934	110	,000
Clima Social Familiar	,120	110	,000	,899	110	,000

Fuente: SPSS Vs. 21

En la tabla 23, se muestra los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que disponemos de 110 casos evaluados. Para la variable Clima Laboral con un P-valor (Sig.) de 0,001. Para la segunda variable que es el Clima Social Familiar, con un P-valor (Sig.) de 0,000 siendo menores a 0.05.

De esta manera se determina que los datos de ambas variables no tienen una distribución normal, por lo cual se debe realizar la prueba no paramétrica de r de Pearson.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre” de Ayacucho 2020.

Criterio: Regla de decisión.

P valor $>$ 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $<$ 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24
Coefficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CORRELACIONES		Clima Laboral	Clima Social Familiar
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,002
	Sig. (bilateral)		0,979
	N	110	110
Clima Social Familiar	Correlación de Pearson	0,002	1
	Sig. (bilateral)	0,979	
	N	110	110

Fuente: Elaboración según Excel.

En la tabla 24 la estadística que nos muestra r de Pearson tiene una significancia de $= 0,979$ mayor a $0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se evidencia que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale $0,002$, esto quiere decir hay correlación positiva muy debil.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25

Coefficiente de Correlación entre el Clima Laboral y la Relación Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CORRELACIONES		Clima Laboral	Relación Familiar
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,002
	Sig. (bilateral)		0,979
	N	110	110
Relación Familiar	Correlación de Pearson	0,002	1
	Sig. (bilateral)	0,979	
	N	110	110

Fuente: Elaboración propia según Excel

En la tabla 25 la estadística que nos muestra r de Pearson tiene una significancia de = 0,979 mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se evidencia que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,002, esto quiere decir que hay correlación positiva muy débil.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26
Coeficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre.

CORRELACIONES		Clima Laboral	Desarrollo Familiar
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,046
	Sig. (bilateral)		0,636
	N	110	110
Desarrollo Familiar	Correlación de Pearson	0,046	1
	Sig. (bilateral)	0,636	
	N	110	110

Fuente: Elaboración según Excel.

En la tabla 26 la estadística que nos muestra r de Pearson tiene una significancia de = 0,636 mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se evidencia que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo

Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,046 esto quiere decir que hay correlación positiva media.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27
Coefficiente de Correlación entre el Clima Laboral y Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública Nueve de Diciembre.

CORRELACIONES		Clima Laboral	Estabilidad Familiar
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	0,132
	Sig. (bilateral)		0,168
	N	110	110
Estabilidad Familiar	Correlación de Pearson	0,132	1
	Sig. (bilateral)	0,168	
	N	110	110

Fuente: Elaboración según Excel.

En la tabla 27 la estadística que nos muestra r de Pearson tiene una significancia de $= 0,168$ mayor a $0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se evidencia que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale $0,132$ esto quiere decir que existe una correlación positiva débil.

6.2 Comparación de resultados con antecedentes

Con los hallazgos obtenidos, se determina que la correlación entre las dos variables siendo el clima laboral y el clima social familiar de los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre. Ayacucho. 2020. Es nula, esto quiere decir se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, sin embargo hay una correlación positiva muy débil; estadísticamente la significación bilateral es $= 0,979$ y la correlación de Pearson $1 = 0,002$. Lo descrito anteriormente

por Ligarda V. Stefany y Contreras B. Azalia, (2017). Investigando la tesis titulada “La Satisfacción Laboral y Clima Social Familiar en practicantes y trabajadores del área de servicios de una institución privada” - Arequipa. Cuyo resultado manifiesta que la relación entre ambas variables es positiva dado que; a mayor déficit en la dimensión relaciones del clima social familiar existirá una satisfacción laboral muy desfavorable. Demostrando así mismo que entre ambas investigaciones no existe similitud.

Así mismo los resultados obtenidos en la investigación de Mendoza M. Sandra, (2015). “La relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de castilla. Piura, 2015”. Demuestran que existe relación significativa de las variables estudiadas, lo que concluye que la variable relacional es dependiente del clima Social Familiar. Así se vuelve a encontrar otra disparidad entre estas investigaciones.

De igual manera la investigación de Quesada R. Erika (2016), Investigó la tesis titulada “El Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral”. Realizada en Trujillo, tuvo como resultados la evidencia de la existencia de una correlación altamente significativa, positiva y de grado Regular; mientras existe una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión “Estabilidad” del Clima Social Familiar y la “Satisfacción Laboral”. Volviendo a encontrar una disparidad entre estas variables.

Por consiguiente Acosta M. Imelda (2019). Con la investigación de “Clima familiar y Rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018”; demuestra que existe relación entre estas dos variables. Por consiguiente

se vuelve a encontrar que no existe similitud de resultados entre estas dos investigaciones.

Estas investigaciones de carácter nacional, señalan que existe una correlación entre las variables del Clima Laboral y el Clima Social Familiar. Mientras que la actual demuestra que la correlación entre las variables ya mencionadas son muy bajas.

Ligarda V. Stefany y Contreras B. Azalia, (2017). Deducen que el trabajo y la vida familiar tienen un gran impacto sobre el equilibrio y ajuste emocional en el individuo, y de esta manera existe una influencia ya sea de manera positiva o negativa en la estabilidad emocional. Sin embargo, esta investigación demuestra que la no correlación entre ambas variables es meritoria de discrepancia entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar.

Al investigar El Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo del Clima Social familiar, se encontró que el coeficiente de correlación que es 0,046 qué quiere decir que hay correlación positiva media, sin embargo, esta no tiene relación significativa al dar un total de 0,636. No encontrando semejanzas con ninguna de las investigaciones señaladas en esta investigación.

Al investigar El Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad del Clima Social familiar, se encontró que el coeficiente de correlación que es 0,132 qué quiere decir que existe una correlación positiva débil, hace semejanza con los resultados obtenidos de Quesada R. Erika (2016), quien señala que existe una correlación significativa, positiva y de grado débil, entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la “Satisfacción Laboral” en los docentes de la Universidad Uladech de Trujillo en el 2013.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Según las respuestas de los profesores y personal administrativo, el 49,0% de los encuestados señala que el clima laboral es favorable, mientras que el 62,7% indica que el Clima Social Familiar es “malo”. Indicando que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho.

Según las respuestas de los profesores y personal administrativo, el 85,5% de los encuestados señala que en la dimensión de Relaciones Familiares del Clima Social Familiar es “mala”, indicando que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho.

Según las respuestas de los profesores y personal administrativo, el 69,0% de los encuestados señala que en la dimensión de Desarrollo Familiar del Clima Social Familiar es “mala”, indicando que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho.

Según las respuestas de los profesores y personal administrativo, el 39,1% de los encuestados señala que en la dimensión de Estabilidad Familiar del Clima Social Familiar es “media”, indicando que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad

Familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho.

Recomendaciones

Se precisa lo siguiente.

Se debe implementar un departamento psicopedagógico, en donde se trabaje exclusivamente con los profesores y personal administrativo, en donde se detecte y derive de manera adecuada y oportuna a los que requieran un diagnóstico y tratamiento, ya que se encontró en general, que los evaluados presentan resultados negativos en el Clima Social Familiar.

El estado debe de invertir en mejorar e implementar talleres y departamentos psicológicos, donde se trabaje con mucho énfasis en la salud mental de los profesores y de preferencia desde un enfoque sistémico. Ya que al tener trabajadores en el área educativa con clima social familiar estable, se obtendrá trabajadores más y mejor enfocados en sus labores; esto por el negativo Clima Social Familiar en la población evaluada.

Realizar una nueva investigación tomando como modelo este mismo con la misma población de estudio, donde el contexto sea diferente y no exista una emergencia sanitaria que prohíbe las clases presenciales y por tanto las restricciones sociales. Ya que en la actualidad los evaluados se encontraban realizando un trabajo remoto y por lo general en sus hogares, ya que el trabajo remoto puede ser condicionante al clima laboral en la Institución evaluada.

Realizar investigaciones con la misma población, en donde se estudie el Clima Social Familiar que tienen los profesores y personal administrativo de dicha institución, donde se concluya si el contexto de emergencia sanitaria fue influyente en un negativo Clima Social Familiar.

Continuar con el adecuado Clima Laboral que mantiene la institución, esperando que se mantenga estable cuando el trabajo sea presencial y no remoto.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Acosta, A. y. (2019). Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo Maria - Huánuco. Perú.
- AENOR. (2009). Modelo de Empresa Saludable. (2014). Génova, España: AENOR. Obtenido de <https://www.aenor.com/normas-y-libros/buscar-libros/detalle?c=b23d4c95-9180-e911-a84e-000d3a2fe6cc>
- Allport, G. (1970). Una Psicología de la Personalidad. (T. d. Accinelli, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- ANDINA. (20 de Agosto de 2018). *Agencia Peruana de Noticias*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- APTITUS. (11 de Enero de 2018). Clima Laboral. *El clima laboral afecta en un 20% la productividad en las empresas*. Lima, Perú: Aptitus.
- Arras-Vota, A. M. (Agosto de 2010). Comunicación Organizacional. (245). Mexico: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Baldi, L. G. (2006). Una aproximación a la psicología ambiental. San Luis, Argentina: Universidad Nacional de San Luis.
- Berdasco, M. L. (2019). Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género. Sevilla, España: Rodio.
- Brullet, T. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. 51-79. España.

- Brunet. (1917). El Clima del trabajo en las Organizaciones. Obtenido de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Buendía, L. C. (1998). Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid, España.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. *Las Organizaciones*.
- Clark, C. (2007). Académica. *Proyectos Laborales: Desarrollos y dificultades. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-073/235.pdf>
- Constanza, R. M. (Agosto de 2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=91B4664EB1AF7940F5810FF220E680A7.jvm1?sequence=1>
- Corbín, J. (2010). Las 10 causas principales de un hogar tóxico. *Las familias pueden generar mal ambiente hasta el punto de ser un hogar a evitar*. Psicología y mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/causas-hogar-toxico>

- Croft, H. y. (1963). La situación directiva. *El clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización*. Obtenido de http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/s2_03.html
- EDEBE. (14 de Julio de 2008). La Empresa y su entorno. *Empresa y cultura emprendedora*.
- Espinoza, D. I. (2014). Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos deL Clima Psicosocial, la Personalidad y el Síndrome del Quemado en el. España.
- Francisco, M. (23 de Diciembre de 2019). 5 consecuencias de trabajar en un mal clima laboral. España: Ok diario. Obtenido de <https://okdiario.com/salud/5-consecuencias-trabajar-mal-clima-laboral-4966299>
- García, V. G. (08 de Octubre de 2006). Clíma Organizacional. *Enfoque del modelo*. Mexico. Obtenido de <http://climaorganizacional-guillermo.blogspot.com/2006/10/enfoque-del-modelo-parte-2.html>
- Gembeck, J. E. (2007). La socialización de los comportamientos de afrontamiento de los adolescentes: relaciones con familias y docentes. 1-16. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.001>
- Goroskieta, S. (2015). Las Habilidades Sociales. (25). Escuela Nicasio Landa.
- Gregorio, A. (Diciembre de 2008). La Recreación en la Niñez. *Conceptualización, características y aportes desde la recreación al desarrollo de los niños*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de

la Plata. Obtenido de
http://nulan.mdp.edu.ar/1811/1/gregorio_ag_2008.pdf

Guerra, R. y. (1993). Escala de Clima Social en la Familia FES. Perú.

Guerra, y. K. (2009). El Clima Laboral y Familiar. *CLIMA SOCIAL FAMILIAR. INTERVENCIÓN CON LAS FAMILIAS*. Obtenido de
<http://www.codem.es/Documentos/Informaciones/Publico/9e8140e2-cec7-4df7-8af9-8843320f05ea/e44af21d-1957-465f-acbd-dd5bc748d7fb/08a935aa-2880-4eb9-b71e-4937937087fa/CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR%20%20INTERVENCION%20CON%20LAS%20FAMILIAS%20EN%20LA%20UHB.pdf>

Harold, E. (1962). El Concepto de «institución»: usos y tendencias. 12.

Info Capital H. (2018). *Los peruanos dedican más tiempo al trabajo que a su familia*. Obtenido de Info Capital Humano:
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/los-peruanos-dedican-mas-tiempo-al-trabajo-que-a-su-familia/#>

Klijn, B. F. (2003). Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la provincia de Concepción Chile. Concepción, Chile.

Kurt, L. (1939). La teoría del campo y el aprendizaje. Nueva York, EEUU.

Lahoz, G. M. (s.f.). La influencia del ambiente familiar. Barcelona, España: Solo Hijos. Obtenido de <http://www.solohijos.com/web/sobre-solohijos/autores/jose-maria-lahoz-garcia/>

Lapo, M. D. (Julio de 2018). Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro Social de los profesionales de la salud. Quito.

Likert, R. (1946). El Clima Organizacional. EEUU: Universidad de Michigan. Obtenido de https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT?auto=download

Marin, L. A. (1997). La Comunicación en la empresa y en las Organizaciones. Barcelona, España: Comunicación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=WPX_fCbunYcC&pg=PA108&lpg=PA108&dq=la+supervisi%C3%B3n+negativa+por+lucas+marin&source=bl&ots=ZswP23WCwg&sig=ACfU3U2GnAbu9q5VCZMBbN_1RGqxZaP9Pg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC54Pao4_pAhVqUt8KHcZNA5MQ6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q

Melgar Pablo Rodrigo, G. P. (2017). Clima Social Familiar. Intervención con las familias en la UHB. (8). Obtenido de <http://www.codem.es/Documentos/Informaciones/Publico/9e8140e2-cec7-4df7-8af9-8843320f05ea/e44af21d-1957-465f-acbd-dd5bc748d7fb/08a935aa-2880-4eb9-b71e-4937937087fa/CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR%20%20INTERVENCION%20CON%20LAS%20FAMILIAS%20EN%20LA%20UHB.pdf>

Melogno, C. (2002). Familia y Sociedad. Gran Brretaña.

Mendoza, M. S. (2015). Relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio

- ambiente de la Municipalidad distrital de Castilla. Piura, Perú:
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Meyreliz, Q. R. (2016). Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Uladech Trujillo. Chimbote, Perú.
- Moos RH (1974). The Social Climate Scales: An Overview. Palo Alto, C. C. (s.f.).
- Moos, R. M. (1984). Escalas de Clima Social Familiar: Familia, trabajo, instituciones correccionales y aulas. Adaptación Española, Manual. Madrid: Tea.
- Moreira, E. (2003). ¿Qué es la Sociedad? Biblioteca Virtual Universal.
- Moreno, Q. P. (Junio de 2013). Estudio de clima organizacional en empresa de subcontratación de procesos de negocios. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/11809/1/1080215639.pdf>
- Muntané, R. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones Temáticas*, 227.
- NIOSH. (2009). Programa para la evaluación de riesgos para la salud. EEUU. Obtenido de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2009-167_sp/pdfs/2009-167.pdf
- Olaz, Á. (Enero, Febrero y Marzo. de 2013). El Clima Laboral en Cuestión. *Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo exoplicativo multivariable.*, 35. Universidad de Murcia. Obtenido de <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>

OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y modelos de la OMS.* Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Pacheco, G. B. (2014). *Uso del Tiempo y Trabajo no remunerado en Mexico.* (A. El Colegio de Mexico, Productor) Obtenido de Instituto Nacional de las mujeres.: <http://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v32n2/2448-6515-educm-32-02-00415.pdf>

Palma, C. S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC.* Lima, Perú.

Patricia, C. M. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.* 28. Medellín, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/24105720/ENSAYO-DE-GRADO-pdf/>

Peña, V. (02 de Agosto de 2018). *Docentes y directores inconformes.* Correo.

Perez, E. (12 de Febrero de 2015). *Acciones que generan un mal clima laboral.* *Recursos Humanos.* México. Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/acciones-mal-clima-laboral/>

Poole, M. (2006). *Unidad de Comocimiento, El Clima Laboral. En el centro de todos los procesos de estructuración se encuentra la comunicación como práctica clave organizacional y como fuerza constitutiva de todos los climas.* Fundació per a la motivació dels recursos humans. Obtenido de

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf

Quiroz, H. E. (2013). Influencia del Clima Laborale en las relaciones interpersonales de los Servidores del Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia. La Libertad Trujillo, Perú.

Ramos, T. C. (2019). Clima Social Familiar. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/MONOGRAFIA%20-%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Repullo., J. C. (2003). La encuesta como técnica de investigación. España.

Reyes Patricia, I. M. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil. *Convergencia*, 60. México. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a8.pdf>

Ricardo, O. (Nov de 2020). *El Cuestionario*. Obtenido de <https://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>.

Roberto Hernández Sampieri, S. M. (Abril de 2012). Construcción de un instrumento para medir el Clima Organizacional en función del modelo de los valores de competencia. Mexico. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CXeNjagjOWgJ:www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/download/374/373+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

- Robles García Monica, T. D. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del enfoque EFQM. España: Universidad de Cantabria.
- Robles, A. L. (2012). Relación entre clima social familiar y autoestima en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa del Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio De Loyola.
- Romero, P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. (Pg. 121).
- Segundo, K. y. (2000). Clima Social Familiar y Autoestima en jóvenes con Necesidades Educativas Especiales Visuales. Trujillo, Perú.
- Seisdedos, C. N. (1985). El Clima Laboral y su medida. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (Vol. 1, págs. 77-100). España.
- Silvia, M. (29 de Diciembre de 2016). *¿Qué importancia tiene el Clima Laboral*. Obtenido de file:///E:/ARTHUR/TESIS/BASES%20TE%20C3%93RICAS/fuentes/C%20LIMA%20LABORAL/%20BFQu%20C3%A9%20importancia%20tiene%20el%20clima%20laboral_%20Mir%20C3%B3%20Silva.html
- Suarez, D. L. (2009). *Ayacucho: Análisis de situación en población*. (1 ed.). (L. A. Ciudad, Ed.) Lima, Perú: Nova Print.
- Valdivia, S. y. (2017). Satisfacción Laboral y Clima Social Familiar en practicantes y trabajadores del área de servicios de una Institución Privada de Arequipa. Perú: Universidad Católica de Santa María.

- Valladares, A. G. (2008). La Familia, una mirada desde la psicología. *MediSur*, 6, 11. Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/402/3800>
- Vicente Pecino Medina, M. M. (mayo de 2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. España: Universidad de Almería y Universidad Católica San Antonio.
- Zabala, G. G. (2001). El Clima Familiar, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracteriológicos de los alumnos del 5to de secundaria de los colegios nacionales del distrito del Rimac. UNMSM. Obtenido de <file:///E:/ARTHUR/TESIS/BASES%20TE%C3%93RICAS/fuentes/C/LIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR/Clima%20Familiar%20Zavala%202001.pdf>
- Zuazo, O. (2013). Causas de la desintegración familiar y sus consecuencias en el rendimiento escolar y conducta de las alumnas de segundo año de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima de Piura. Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1818>
- Zuzama, C. J. (2014-15). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y. Mayorca, España: Universidad De Les Illes Balears.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e instrumentos	Población, muestra y diseño metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”? Ayacucho. 2020.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”. Ayacucho 2020</p>	<p>Hipótesis General: . Existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre” de Ayacucho 2020.</p>	<p>Variable independiente: X1 Clima Laboral. Dimensiones: • Realización Personal. • Involucramiento Laboral. • Supervisión. • Comunicación. • Condiciones Laborales. Instrumentos: Test de Clima Laboral, (de Sonia Palma).</p> <p>Variable Dependiente: X2 Clima Social Familiar. Dimensiones: • Relaciones. • Desarrollo • Estabilidad. Instrumentos: Escala de Clima Social Familiar. (FES) – R.H.</p>	<p>110 Trabajadores, entre ellos docentes y personal administrativo de la “Institución Educativa 9 de Diciembre”. Ayacucho 2020.</p> <p style="text-align: center;">Diseño metodológico.</p> <p>Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño: Transversal.</p>
<p>Problema Específico: a. ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”?</p>	<p>Objetivos Específicos: a. Determinar la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>	<p>Hipótesis Específica: • Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Relaciones Familiares en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>		
<p>b. ¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”?</p>	<p>b. Determinar la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>	<p>• Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>		
<p>c. ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”?</p>	<p>c. Determinar la relación entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad Familiar en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>	<p>• Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad en los profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”.</p>		

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

El Clima Laboral y su relación con el Clima Social Familiar en profesores y personal administrativo de la “Institución Educativa Pública 9 de Diciembre”. Ayacucho 2020.

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Variabl e Indepe ndiente : Clima Laboral	El clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. M.S. Poole. (2006)	Instrumento: Test de Clima Laboral; (de Sonia Palma), consta de 50 items, con 5 dimensiones.	Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Muy favorable: (42 – 50) Favorable: (34 – 41) Media: (26 – 33) Desfavorable: (18 – 25) Muy desfavorable: (10 – 17)
			Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	
			Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	
Variabl e Depend iente: Clima Social Familiar r	El clima social familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que se configura mediante el proceso de interrelaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia a través de sus relaciones, desarrollo y estabilidad. Moos, Moos y Trickett (1989)	Instrumento: Escala de Clima Social Familiar. (FES) – R.H. Moos. Consta de 90 items.	Relaciones	Cohesión (CO)	Buena Relaciones 20- 27 Desarrollo 29 - 45 Estabilidad 13 - 18 Media Relaciones 18- 19 Desarrollo 26 - 28 Estabilidad 11 - 12 Mala Relaciones 0- 17 Desarrollo 0 - 25 Estabilidad 0 - 10
				Expresividad (EX)	
				Conflicto (CT)	
			Desarrollo	Autonomía (AU)	
				Actuación (AC)	
				Intelectual-Cultural (IC)	
				Social-Recreativo (SR)	
			Estabilidad	Moralidad-Religiosidad (MR)	
				Organización (OR)	
				Control (CN)	

Anexo 3. Cuestionario de Clima Laboral

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____

Fecha:

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Empresa:

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

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

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16. Se valora los altos niveles de desempeño	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19. Existen suficientes canales de comunicación.	
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	

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

Anexo 4. Cuestionario Clima Social Familiar

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES) – R. H. MOOS

Instrucción: Marque con una **X** en la palabra **SI**, si su respuesta de acuerdo con la oración, y en **NO**, cuando está en Desacuerdo.

Recuerde que se pretende conocer lo que piensa usted sobre su familia, no intente reflejar la opinión que tienen los demás en esta prueba.

PREGUNTAS	SI	NO
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros		
2. Los miembros de la familia guardan a menudo sus sentimientos para sí mismos		
3. En mi casa peleamos mucho		
4. Nadie en mi casa decide por su propia cuenta		
5. Creemos que es importante ser los mejores e cualquier cosa que hagamos		
6. En mi familia, a menudo hablamos de temas políticos y sociales		
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre		
8. Mi familia asiste frecuentemente a diversas actividades de la iglesia		
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado		
10. Muy pocas veces se dan reuniones obligatorias en mi familia		
11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos “pasando el rato”		
12. Siempre podemos hablar de los que nos parece o queremos dentro de mi familia		
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos		
14. En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno		
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida		
16. Casi nunca asistimos a exposiciones conferencias, etc.		
17. Mi familia recibe frecuentemente visitas		
18. En mi casa no rezamos en familia		
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios		
20. En mi familia hay pocas normas que cumplir		
21. El esfuerzo está presente en lo que hacemos en casa		
22. Es difícil desahogarse sin molestar a todos en mi familia		
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo		

24. Cada quien decide por sus propias cosas en mi familia		
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno		
26. Es muy importante aprender algo nuevo o diferente		
27. En mi familia alguien practica deporte		
28. Nos interesa el sentido religioso en mi familia y lo conversamos con temas como la navidad, semana santa, etc.		
29. Cuando necesitamos algo en casa es difícil encontrarlo		
30. Las decisiones de mi casa son tomadas por una sola persona		
31. En mi familia estamos fuertemente unidos		
32. Nuestros problemas personales lo comentamos en familia		
33. Los miembros de la familia casi nunca expresamos nuestra cólera		
34. En casa cada uno entra y sale cuando quiere		
35. Mi familia acepta la competencia y respeta al que gana		
36. Las actividades culturales nos interesan muy poco		
37. Frecuentemente vamos al cine, excursiones, paseos con mi familia		
38. No creemos en el cielo o en el infierno		
39. En mi familia la puntualidad es muy importante		
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida		
41. Es raro que se ofrezca un voluntario cuando hay algo que hacer en casa		
42. Si a alguien de la casa se le ocurre hacer algo, lo hace sin consultar primero		
43. Frecuentemente nos criticamos unos a otros en mi familia		
44. En mi familia las personas tienen poca vida privada		
45. Tratamos de hacer que las cosas se hagan cada vez un poco mejor		
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales		
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones		
48. Los miembros de mi familia tienen una idea clara de lo que está bien y lo que está mal		
49. En mi casa se cambia de opinión con facilidad		
50. En mi casa se pone mucha importancia al cumplimiento de las normas		
51. En mi familia nos apoyamos unos a otros		
52. En mi familia si alguien se queja hay otra persona que se siente mal		
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos		
54. Generalmente, en mi familia cada persona sólo confía en sí misma cuando surge un problema		
55. En la casa nos preocupamos poco por los asensos en el trabajo o las notas en el colegio		
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento		

57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas fuera del trabajo o del colegio		
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe		
59. En mi casa se aseguran que los dormitorios queden limpios y ordenados		
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor		
61. En mi familia hay poco ejercicio de trabajo en grupo		
62. Se conversan libremente los temas de dinero		
63. Cuando ocurre un desacuerdo todos los miembros de mi familia trata de mantener la calma		
64. Cada miembro de mi familia defiende sus propios derechos		
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos por tener éxito		
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias		
67. Las personas de mi familia van a clases particulares por interés		
68. Los miembros de mi familia piensan diferente sobre lo que es bueno y lo que es malo		
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada uno		
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiere		
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros		
72. Frecuentemente ponemos cuidado en todo lo que nos decimos		
73. Los miembros de mi familia estamos enfrentados unos con otros		
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás		
75. "Primero es el trabajo luego es la diversión", es una norma en mi familia		
76. En mi casa ver la tv es más importante que leer		
77. Frecuentemente los miembros de mi familia salimos a divertirnos		
78. En mi casa leer la biblia es algo importante		
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado		
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse		
81. En mi familia se concede mucha atención tiempo a cada uno		
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo		
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz		
84. No existe libertad en mi casa para expresar lo que se piensa		
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo en el estudio.		
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura		
87. En mi familia la principal diversión es escuchar radio o ver tv		
88. En mi familia se cree que todo aquel que haga algo malo recibirá su castigo		
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después		
90. En mi familia es difícil que alguien se salga con la suya		

Anexo 5. Informe Turnitin.

CLIMA LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 9 DE DICIEMBRE - AYACUCHO, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	es.scribd.com Fuente de Internet	2%
3	www.unsl.edu.ar Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	issuu.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	savis.eu	

	Fuente de Internet	1%
9	www.factorhuma.org Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Nacional Autonoma de Chota Trabajo del estudiante	1%
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo