

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR DE LA CIUDAD DE JAYANCA
MEDIANTE UN PROGRAMA BASADO EN VALORES MORALES**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

HERIBERTO SOLIS SOSA

ASESOR

Dr. FRANCISCO FELIZARDO RELUZ BARTURÉN

Chiclayo, 2018

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi esposa e hijos, que en conjunto luchamos cada día por fortalecer a nuestra familia, luchando para engrandecerla con nuestros éxitos y sin apartarnos de Dios

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios por permitirme culminar este trabajo de investigación, en segundo lugar a todas las personas que me apoyaron moralmente y económicamente, a mi familia por todo su apoyo incondicional, a mis maestros que con su motivación y apoyo han hecho posible que culmine este trabajo entre ellos el profesor Dr. Jorge Fupuy Chung, la Dr. Mirtha Cervera vallejos, y mis amigos Mg. Martin Cabrejos Fernández y Osmer Campos Ugaz; a mi asesor y amigo Dr. Francisco Reluz Barturen que con su entrega incondicional ha hecho realidad mi sueño de terminar este proyecto que es parte de mi proyecto de vida

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	11
1.1. Antecedentes del Problema.....	11
1.1.1. Clima laboral.....	11
1.1.2. Programa de mejora basado en valores morales.....	14
1.2. Marco teórico conceptual.....	15
1.2.1. Clima laboral.....	15
1.2.2. Valores morales.....	23
1.3. Programa de formación.....	25
1.3.1. Programa de formación en la organización.....	25
1.4. BASES TEÓRICAS.....	26
1.4.1. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.....	26
1.4.2. La teoría X y la teoría de Douglas Mc Gregor.....	26
1.4.3. Teoría de los valores de Risieri Frondizi.....	28
1.5. Definición de Términos.....	28
1.5.1. Clima laboral.....	28
1.5.2. Programa de formación.....	29
CAPÍTULO II.....	30
MATERIALES Y MÉTODOS.....	30
2.1. Metodología de la investigación.....	30
2.2. Tipo de Investigación.....	30
2.3. Diseño de la Investigación.....	31
2.4.1. Población de estudio.....	32
2.5. Métodos, Técnicas, e Instrumentos de Recolección de Datos.....	32
2.5.1. Métodos.....	32
2.6. Técnicas y procesamiento de datos.....	33
2.7. Plan del procesamiento estadístico para el análisis de estudio.....	33
CAPÍTULO III.....	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38

3.2 Discusión	49
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
APÉNDICES	61
INTRODUCCIÓN	62
1. FUNDAMENTACIÓN	62
2. OBJETIVOS :	63
3. LINEA DE ACCIÓN	63
4. RESPONSABILIDADES	63
5. CUADRO DE ACTIVIDADES.....	64
6. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	65

TABLAS

Tabla 1 Realización Personal	38
Tabla 2 Involucramiento laboral	39
Tabla 3 Supervisión	41
Tabla 4 Comunicación	42
Tabla 5 Condiciones laborales	43
Tabla 6 Resumen de los datos recogidos	44
Tabla 7 Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	45
Tabla 8 Estadísticos de prueba	47
Tabla 9 Prueba de los signos	47
Tabla 10 Estadísticos de prueba	48

GRÁFICOS

Grafico 1 Realización Personal	39
Grafico 2 Involucramiento laboral Involucramiento laboral	40
Grafico 3 Supervisión	41
Grafico 4 Comunicación	42
Grafico 5 Condiciones Laborales	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la efectividad de un programa basado en valores morales para mejorar el clima laboral en una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca, considerando como objetivos específicos primero: Diagnosticar el clima laboral de una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca; segundo, ejecutar un programa de formación en valores morales para mejorar el desempeño laboral y por último, determinar la percepción el clima lab oral después de la aplicación del programa. En tal sentido se realizó una investigación cuasi experimental, con enfoque cuantitativo, que empleo como instrumento de investigación, la escala de Clima Laboral (CLSPC), elaborado por la psicóloga Sonia Palma (2004), el grupo de estudio elegido fue en su totalidad a los 21 colaboradores de la Institución educativa, para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS. Lo que arrojó como análisis de los resultados de dicha investigación, que dicho programa de formación en valores morales mejoro significativamente el clima laboral en sus cinco factores como son: Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación.

Palabras clave: Clima Laboral, Valores morales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the effectiveness of a program based on moral values to improve the working environment in a particular educational institution in the city of Jayanca, considering specific objectives first: Diagnose the work environment of a particular educational institution from the city of Jayanca; second, to execute a program of formation in moral values to improve the work performance and finally, to determine the perception of the work environment after the application of the program. In this sense, a quasi-experimental research was carried out, with a quantitative approach, which I used as a research instrument, the Clima Laboral scale (CLSPC), prepared by the psychologist Sonia Palma (2004), the study group chosen was in its entirety the 21 collaborators of the educational institution, for the processing of the information the statistical program SPSS was used. What he showed as an analysis of the results of this research, that said training program in moral values significantly improved the work environment in its five factors such as: Personal Achievement, Work Involvement, Supervision, Communication.

Keywords: Labor climate, moral values.

INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones, sea cual sea su actividad, tienen como propósito el crecimiento, porque a través de él buscan generar utilidades, e imponerse en el mercado. Las organizaciones que se crean sin fines de lucro, como por ejemplo las que brindan un servicio educativo, adicionalmente buscan apoyar obras sociales o comunitarias. Pero, para que esto sea posible y la institución educativa cumpla su propósito, todos los miembros de la organización tienen que asumir con responsabilidad los roles que les corresponden; conocer cómo interactúan cada uno de sus miembros cobra mucha importancia, porque se debe tener en cuenta que quienes ejercen actividades dentro de una organización se ven influenciados por las percepciones que cada integrante de la organización educativa percibe de distintos factores inherentes al interactuar laboral, razón por la cual el entorno, o mejor dicho, el clima donde se desarrollan las actividades de la institución educativa cobra una gran importancia.

Por ello Los valores y los intereses son elementos básicos para la formación de la cultura organizacional, ya que los valores están ligados a las concepciones y las tradiciones fuertemente arraigadas entre los miembros de la organización, y los intereses envuelven a las relaciones de poder entre individuos y grupos en el permanente proceso de cambio o de mantenimiento del status quo. Así, los valores y los intereses se consideran elementos mediadores en el proceso de cambio o de mantenimiento de los patrones de actuación ya establecidos en las organizaciones (Machado da Silva y Fonseca, 1996).

Por ello, Noriega (2009) nos dice: «Toda organización tiene propiedades o características que son comunes, sin embargo, cada una de ellas poseen propiedades y características que la distinguen unas de otras. Las personas que integran la organización conforman el ambiente interno de la misma. Al hablar de Clima organizacional se hace referencia a la percepción que los integrantes de una organización tienen de las características que describen y diferencian a esa organización y del ambiente interno de la misma; todo lo cual repercute en el

comportamiento de los individuos» En tal sentido, un buen o un mal clima organizacional genera consecuencias positivas o negativas para la institución educativa; es por ello que los que dirigen una organización, tienen que darle mucha importancia al clima organizacional, ya que depende de este factor el logro de los objetivos corporativos.

Asimismo León (2013) manifiesta lo siguiente: que una Institución Educativa con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrá logro a corto plazo, pero a largo plazo genera conflictos con el personal. Un buen clima o un mal clima organizacional tienen consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo. Es necesario entonces resaltar los valores morales que permitan mejorar el clima laboral dentro de la Institución Educativa, lo que nos conlleva a plantear la siguiente interrogante ¿La aplicación de un programa en basado valores morales mejora el clima Laboral de una Institución Educativa Particular de la Ciudad de Jayanca? Y como hipótesis se planteó La aplicación de un programa basado en valores morales, mejora significativamente el clima laboral en una Institución Educativa Particular de la ciudad de Jayanca.

Dicha investigación tuvo como objetivo general: determinar la efectividad de un programa basado en valores morales para mejorar el clima laboral en una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca. considerando como objetivos específicos primero: Diagnosticar el clima laboral de una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca; segundo, ejecutar un programa en valores morales en la institución educativa particular de la ciudad de Jayanca para mejorar el clima laboral y por último, determinar la percepción del clima laboral después de la aplicación del programa basado en valores morales, por lo tanto siguiendo con los objetivos planteados, se determinó la percepción del clima laboral dentro de la institución educativa privada de la ciudad de Jayanca, en un periodo de dos meses, en el que se seleccionó el instrumento y la aplicación del mismo, para luego aplicar un programa basado en valores morales con el propósito de mejorar en los aspectos que requieren de atención inmediata.

En tal sentido, debido a la competencia del mercado específicamente en el sector educación en el rubro de instituciones educativas, cabe la necesidad de seguir generando confianza en la comunidad educativa de la provincia de Lambayeque para seguir manteniendo el liderazgo, lo que implica seguir dando un servicio de calidad. Por ello, deben implementarse estrategias de gestión, entre ellas, contar con un programa estratégico basado en valores morales que permita mejorar el clima laboral en la institución educativa particular de la ciudad de Jayanca. De esta manera, se contará con tener una comunidad de trabajadores que se sientan cómodos en la institución en la que trabajan unidos para lograr su misión y visión enmarcados en el solo propósito de formar alumnos con valores y que a su vez sean competentes. Esto recae definitivamente en generar buenos ambientes de trabajo en busca de una productividad laboral eficaz y eficiente.

Por lo tanto, no es solo aplicar una metodología universal del análisis de los resultados con respecto al clima laboral, sino conocer cómo se comportan los diferentes factores del sistema organizacional para luego generar la propuesta del programa en mejora del clima laboral. El clima laboral es pues una de las temáticas que deben de ser evaluadas periódicamente por las organizaciones con el fin de conocer las percepciones de los trabajadores y de este modo identificar las influencias del ambiente repercuten en la productividad del trabajado, lo que generará una institución educativa que brinde constantemente un servicio de calidad, que se innove y que genere nuevos ciudadanos con valores, capaces de discernir y filosofar en el mundo que les ha tocado vivir. Es por ello que el aporte de esta investigación desde el punto de vista científico está basado en hacer de los miembros de la organización mejores personas practicando valores que ayuden a mejorar cada día el clima laboral y así fortalecer a la organización a la que pertenecen, convirtiéndose en ejemplo a seguir por las demás organizaciones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes del Problema

1.1.1. Clima laboral.

El clima Laboral en las organizaciones es muy importante tenerlo en cuenta porque gran parte del éxito o fracaso de la empresa depende del clima en el que se desenvuelven los trabajadores, las investigaciones demuestran que el éxito de una empresa y el compromiso de cada uno de sus miembros radican en el clima que se vive dentro de ella, para ello dicha empresa debe conocer cómo actúan los miembros de su organización y tener conocimiento sobre la percepción de cada uno de los colaboradores que la integran, en ese sentido los valores con los que cuentan cada integrante de la organización es importante resaltarlos y fortalecerlos para hacer de la organización una institución fuerte

Se han encontrado trabajos de investigación que tienen una estrecha relación con el tema, entre ellos el que destaca el trabajo de Vargas (2015), en su tesis titulada « influencia de la Satisfacción laboral en el Clima Organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón» - Lambayeque « se evaluó a 87 trabajadores directivos, entre ellos: se comprendió a jerárquicos, docentes y administrativos de la I.E. Para poder determinar la Influencia laboral en el clima organizacional con la información recogida en dicha investigación se concluyó, « [Q]ue más de tres cuartos del personal encuestado describe el clima de su organización como un sistema consultivo; que, aunque es un clima aceptable, puede ser mejorado y llegar a ser un clima de participación en grupo, con mayor comunicación, dinamismo». Este trabajo tiene relación con la investigación realizada con respecto al clima laboral porque se realizó en una Institución Educativa de educación básica regular al igual que la institución donde se realizó la investigación donde se observó que la

comunicación es favorable en un 42.9%, pero lo que se buscaba era que sea muy favorable. Por tal motivo en este trabajo de investigación, a través del Programa en valores morales, se propuso poner mayor énfasis en la comunicación para mejorar el clima laboral.

Otra investigación que tiene relación con el presente estudio es la de Hartog (2015), quien en su tesis titulada « Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita _ Surco Lima » concluye que los docentes encuestados consideran que las dimensiones más influyentes son la comunicación, la confianza y la gestión, quedando así comprobada la hipótesis de investigación que afirmó lo siguiente: «Los factores que más influyen en el clima laboral de la institución educativa privada “Santa Margarita”, según la percepción de los docentes, son la comunicación y la confianza». Esta es una tesis presentada para optar el grado académico de magister en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa, por la Universidad de Piura _ Perú. Dicha investigación y la presente concuerdan en la evaluación porque algunos de sus componentes son similares, como, por ejemplo: estilo de gestión y participación docente. Y no obstante, se diferencian en cuanto a los instrumentos utilizados y a los objetivos planteados.

Hernández (2015), en su artículo «La cultura y clima organizacional orientadas al aprendizaje de una empresa competitiva» concluye: «La clave está en que la organización, antes de mirar qué va hacer en su entorno, se concentre en diseñar estructuras que se traduzcan en medios identificados y aceptados por el personal, con los cuales podrán desarrollar sus capacidades individuales como grupales, con las que contribuirán al nivel competitivo que se le exige a una empresa para sobrevivir». Lo resaltante en este artículo es la importancia de la organización de una empresa, porque la empresa que está bien organizada identifica bien sus fortalezas y debilidades. Por otro

lado Pérez & Rivera (2015), en su tesis «Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013», para obtener el grado de magister con mención en Gestión Empresarial, realizó un estudio a una población de 148 trabajadores y una muestra de 107 colaboradores, muestra que fue obtenida estadísticamente, al respecto concluyen: « En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana perciben a su institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde con sus necesidades institucionales; su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales». Esta investigación se relaciona con una de las dimensiones a evaluar: *la realización personal del trabajador*, que se encuentra *en la variable clima organizacional*, y se diferencia en el tipo de selección de la muestra. Y en lo que se debe tener presente en esta investigación, como aprendizaje de la tesis de referencia es que la empresa vale por el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que influye en el logro de los objetivos.

Otro estudio como el de Guerra (2013), en su artículo «Cuidado con el manoteo laboral», manifiesta que: «En efecto el ridiculizar y minimizar el esfuerzo y la calidad del trabajo de los demás sin justa causa es, igualmente, un ejemplo claro de matoneo laboral, que lleva a creer al matoneador que es más importante que los demás, sin valorar el esfuerzo y dedicación de estos. Así mismo, poner en evidencia, maximizar hechos y hacer señalamientos públicos cuando un compañero o colaborador comete un error o incurre en una falta, así sea menor, forman parte de este repudiable maltrato y de un oportunismo abusivo ». Este artículo permitió tener en cuenta *en el programa de formación basado en valores morales*, los aciertos y desaciertos de los trabajadores y, del mismo modo, saber respetar sus derechos.

1.1.2. Programa de mejora basado en valores morales.

En el estudio realizado por Sánchez & García (2013), en su artículo titulado «Clima organizacional y valores: indicadores de necesidades y limitaciones para el cambio Caso: Colegio de Posgraduados» de la ciudad de México, concluyen que «la estructura vertical del colegio de Postgrado revela un predominio del ejercicio de la autoridad en pocas personas, así como la exclusión de esta actividad a la mayoría del personal académico, aunque las decisiones sean sobre el trabajo que este desarrolla. Tal organización genera disminución de la responsabilidad en las actividades comunes, aumentando las personas que cumplen con lo estrictamente necesario, evitando verse involucrados en alguna comisión o propuestas de tipo grupal ». Así pues, el aporte de la presente investigación para este trabajo consiste en entender que las responsabilidades tienen que ser compartidas y que cada miembro de la organización debe practicar el valor de la responsabilidad en cada misión encomendada.

Por otro lado el estudio hecho por (Figueroa, 2013) en su tesis titulada Los valores organizacionales. El caso de un instituto pedagógico público de Lima concluye que “Los valores organizacionales no solo deben estar explicitados en forma clara y debida en los documentos principales de gestión, sino en toda la literatura que hable o presente a la institución, tal es el caso de agendas, prospectos, planes de instancias y normatividad institucional. Para favorecer la vivencia de los valores organizacionales, es importante difundir los valores y promover espacios que propicien la reflexión y la autoevaluación en los diferentes actores de la institución. Es necesario crear las condiciones para que cada miembro cultive y se sienta atraído hacia ellos. Una estrategia importante para acompañar la práctica de valores organizacionales es implementar procesos de acompañamiento personal y grupal sobre todo a los actores que tienen dificultad para vivenciar un valor determinado

Lo que conlleva analizar el estudio hecho por Cuenca (2010), titulado «La calidad humana, el Liderazgo, la Ética, el buen desempeño y la Gestión como factores esenciales para una Educación de Calidad» concluye que «Las condiciones básicas del clima institucional, la práctica de valores y un liderazgo moral permiten un manejo centrado de las relaciones interpersonales y la comunicación, favorecen los vínculos y la convivencia del grupo al interior de la organización. La práctica constante de actitudes éticas en la vida personal y profesional, el impulso de actitudes de liderazgo, de visión de vida, un ambiente de trabajo satisfactorio, tanto emocional como motivacional, entre otros aspectos, son necesarios para conseguir altos estándares de calidad humana e institucional, porque no basta con tener sólidos conocimientos académicos, aptitudes para ejercer un determinado cargo, sino actitudes que demuestren un trato personal y humanista».

Lo que se puede resumir, entonces, de todos los antecedentes de estudio con relación a la investigación es lo siguiente, las personas deben tener un trato personal y humanista basado en valores, para lo cual se debe practicar una buena comunicación, brindar confianza y por último, resaltar que el capital humano es un valor importante dentro de la organización.

1.2. Marco teórico conceptual

1.2.1. Clima laboral.

1.2.1.1. Definición de Clima Laboral.

Según Fernández (2015) manifiesta que el clima laboral es la atmósfera de trabajo o es el medio ambiente de calidad en el que se desenvuelven los trabajadores. Cabrera (1996) Define al término clima laboral como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. Palma (2004) Define el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto

diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de proceso y resultados organizacionales

1.2.1.2. Elementos del clima laboral.

Moss (1989) describe que el Clima Laboral está integrado por elementos como:

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización.
- Los grupos dentro de la Organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles.
- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo
- Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo.
- La estructura con sus macro y micro dimensiones.
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Talero (2013) manifiesta que Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial. Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina. Es por ello que se debe de crear unas condiciones laborales

adecuadas para el desempeño del trabajo, centrándonos en algunas claves fundamentales:

- Comunicar
- Delegar funciones y responsabilidades
- Formar
- Valorar el esfuerzo
- Crear equipos
- Asignar tareas y funciones específicas a cada puesto
- Hacer seguimiento del rendimiento
- Establecer objetivos e incentivos

1.2.1.3. Procesos que intervienen en el Clima laboral.

Brunet (1999) todas las audiencias tienen un papel que jugar y, entre estas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está hoy por hoy ,muy relacionada con la oferta media del mercado. Así tenemos dos tipos de agentes

- **Agentes internos:** Debe establecerse una relación entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleadas y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los proceso de gestión
- **Agentes externos:** deben conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras familia, amigos, etc quienes ejercen una influencia inestable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión por último, no debemos obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones quienes constituyen que hay que conocer y examinar.

1.2.1.4. Tipos de clima laboral.

Autoritario explotador: En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no le tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal.(...)

Características del clima autoritario explotador.

Métodos de mando	OBJETIVOS DE RESULTADOS Y FORMACIÓN
<p><i>Estrictamente autocrático sin ninguna relación de confianza superiores/subordinados.</i></p> <p><i>Fuerzas motivacionales</i></p> <p>. Miedo, temor, dinero y estatus, se ignoran los otros motivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos. • Prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de la jerarquía. • Hay una insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización completa <p><i>Proceso de influencia</i></p> <p>.No existe el trabajo en equipo y hay poca influencia mutua.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe más que una influencia descendente, moderada, generalmente subestimada. <p><i>Proceso de establecimiento de objetivos</i></p> <p>Éstos no son más que órdenes. Parece que se aceptan pero generalmente surge una resistencia intrínseca</p>	<p>. Investigación de los objetivos a nivel medio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • y pocas posibilidades de formación. <p><i>Modos de comunicación</i></p> <p>Hay poca comunicación ascendente, lateral o descendente, y generalmente es percibida con desconfianza por parte de los empleados puesto que la distorsión caracteriza generalmente esta comunicación.</p> <p><i>Proceso de control</i></p> <p>.El control no se efectúa más que en la cumbre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los elementos son muchas veces falsos o inadecuados. • Existe una organización informal y busca reducir el control formal.

Fuente: El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. (Brunet, 1987. Pág. 33)

Consultivo: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior –subordinado y, muchas veces, un alto grado de confianza los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores (...)

Características del clima Consultivo.

MÉTODOS DE MANDO	OBJETIVOS DE RESULTADOS Y FORMACIÓN
<p>Consulta entre superiores/ subordinados con una relación de confianza bastante elevada.</p> <p><i>Fuerzas motivacionales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación es de tipo descendente con frecuente comunicación ascendente y lateral. • Las actitudes son generalmente favorables y la mayor parte de los empleados se sienten responsables de lo que hacen. • Se observa una satisfacción mediana en el trabajo, con los semejantes, el administrador y la organización. <p><i>Proceso de influencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado, muchas veces con un nivel de confianza bastante elevado. <p><i>Proceso de establecimiento de objetivos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos están determinados por las órdenes establecidas después de la discusión con los subordinados. Se observa una aceptación abierta pero algunas veces hay resistencias. 	<p>Investigación de los objetivos, muy elevada con buenas posibilidades de formación.</p> <p><i>Modos de comunicación</i></p> <p>Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede darse un poco de distorsión y de filtración. <p><i>Proceso de toma de decisiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas y las decisiones • generalmente se toman en la cumbre pero • Se permite a los subordinados tomar • decisiones más específicas en los niveles. <p><i>Proceso de control</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. • Se puede desarrollar una organización informal, pero ésta puede negarse o resistirse parcialmente a los fines de la organización.

Fuente: El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias (Brunet, 1987. Pág. 35)

Gerencia grupal: En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existen una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte en los niveles inferiores.

Y por último concluyó que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo siempre va a estar determinado básicamente por la conducta de quienes dirigen la organización.

Por lo tanto, lo visto en esta teoría demuestra que cuando los que dirigen la organización se convierten en administradores o jefes buscan solo resultados o sea el logro de los objetivos, sin tener en cuenta que están trabajando con seres humanos.

1.2.1.5. Definición de organización.

Según (Alcalá, 2009) las personas continuamente se relacionan con los demás. Como individualmente la persona tiene limitaciones, los seres humanos están obligados a cooperar unos con otros para lograr ciertos objetivos que por sí solo una persona aisladamente no podría conseguir. Define a una organización como un sistema de actividades realizadas y coordinadas por varias personas con objeto de fabricar y vender bienes y prestar servicios.

Una persona contribuye a la organización si se integra en los objetivos de la misma.

Existen una gran variedad de organizaciones:

a) Por el fin:

Mercantiles (con finalidad lucrativa). Pueden ser a su vez comerciales (no transforman producto) e industriales.

Sin ánimo de lucro: por ejemplo las ONG, las sociedades gastronómicas, y también podríamos incluir a las instituciones educativas.

b) Por la propiedad de la empresa.

Privada: pertenece a persona natural o jurídica

Publicas: pertenece al Estado o entidades publicas

Mixtas: propiedad compartida por entidades privadas y publicas

c) Por la actividad a que se dedican

Extractivas: producen bienes a través de la explotación de la naturaleza (minería, ganadería, agricultura).

Transformadora:

Prestación de servicios (Bancos, hospitales, universidades, colegios, transportes)

De índole diversa (religiosa, militares, cultures, sociales)

1.2.2. Valores morales.

1.2.2.1. Definición de valores morales.

Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio. La cultura en una organización está comprendida por los pensamientos, percepciones, estilos, creencias hasta formas de relacionarse. Así se llega al concepto de cultura organizacional el cual no es nuevo en el mundo académico pero si en la gestión de las organizaciones, este se entiende como un sistema complejo constituido por significados compartidos los cuales son asumidos por una gran parte de los miembros de una institución, distinguiéndolos de otras corporaciones . Los valores también son parte de la cultura, estos pueden permanecer a través del

tiempo a pesar de los cambios. Los valores se convierten así en uno de los elementos básicos de la cultura organizacional por que dan sentido a toda la organización Figueroa (2013, p.6)

Según Reluz (2013) en su investigación “Predominancia axiológica y nivel de discernimiento moral en estudiantes de medicina humana estudio comparativo y propuesta psicoeducativa”, manifiesta que los valores morales son cualidades estructurales que orientan la vida humana hacia la corrección de las decisiones y acciones cualificando los principios y las normas; pero que sin embargo necesitan vivenciarse, hacerse virtudes. Así mismo teniendo en cuenta lo escrito por F. Reluz se puede afirmar entonces que los valores morales son las acciones que conllevan al hombre a vivir en dignidad, teniendo éste la libertad de ir construyendo cada día un peldaño que justifique vivir en armonía con él y con los demás. Lo que conllevará a ser de él mejor persona. Por lo que se debe tener en cuenta que los valores morales mayormente se engendran dentro del seno familiar. En tal sentido los padres de familia o las personas adultas que están a cargo de menores deben de ser ejemplo en cada una de sus acciones lo que les permitirá ser correctos transmisores de los valores.

Los valores según Guédez (2001) siempre han estado en el desarrollo de las organizaciones, se convierten en aquellos elementos que permiten sustentar la vida en una organización. Los valores como herramientas gerenciales, señala Codina (2004), citado por (Norcka Fernández, 2013) han venido ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la organización y los define como reglas o pautas mediante las cuales una organización exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de existencia (orden, seguridad, desarrollo). Por lo tanto los valores que se practican en la organización educativa tienen que estar alineados con los valores que están planteados dentro de su PEI

1.3. Programa de formación

1.3.1. Programa de formación en la organización.

Es una herramienta imprescindible que permite desarrollar habilidades, competencias individuales propias del talento humano para una óptima gestión de toda empresa u organización, su objetivo es adecuar las competencias de las personas a las exigencias de los puestos de trabajo. Para ello se requiere identificar las necesidades para desempeñar eficientemente el desarrollo de cada competencia que se requiera; tiene como propósito especificar las estrategias para alcanzar el aprendizaje a partir de la autoevaluación y la reflexión (Tremaria, 2009),

Formar en valores implica concebir pedagógicamente el aprendizaje de los valores de modo que permitan hacer que la persona logre una formación integral, solo una persona formada en valores es capaz inspirar paz y sensibilidad humana a su entorno, hecho que evitaría los tantos problemas sociales principalmente en el Perú, donde a menudo se acrecientan los conflictos sociales principalmente familiares debido a la pérdida de valores donde las actitudes negativas y los antivalores son aceptados como normales, más al contrario las pocas actitudes positivas y valores que se intentan practicar son vistas como algo raro y fuera del contexto(...)Por todo lo manifestado es necesario educar en valores en todos los niveles y grupos etario, solo así se podría hablar de bienestar tanto a nivel personal, familiar y social, para ello es imprescindible contar con el compromiso de las instancias educativas y en general de las instituciones y organizaciones de la sociedad civil. (Saldivar, 2010).

Por lo que podría definir como un conjunto de actividades que se organizan se planifican se ejecutan siguiendo un proceso de evaluación con la finalidad de lograr un propósito de manera grupal o individual originando en las personas que lo ejecutan un cambio de conducta.

1.4. BASES TEÓRICAS

1.4.1. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.

Rensis Likert, psicólogo estadounidense entre en sus estudios realizado por los años 1960 a 1970, entre ellos, «Teoría de la gestión», señala que no hay una relación de dependencia directa (causa-efecto) con respecto a las variables del estudio; pone relevancia a las variables intervinientes, lo que le permitió concluir que aquellos supervisores que orientaban el trabajo del personal a su cargo, respondían mejor a la tarea encomendada en comparación con aquellos trabajadores que mostraban interés por cumplir solo con sus actividades señaladas, lo que conllevaba a tener menos satisfacción en su trabajo.

1.4.2. La teoría X y la teoría de Douglas Mc Gregor.

La teoría X: El punto de vista tradicional sobre la Dirección y control.

Douglas McGregor (1960) cuando escribe su libro “El lado bueno de las Organizaciones” habla sobre la teoría “X e Y” en la teoría X señala que se pueden dar resultados relativamente buenos, pero esto va depender de la circunstancia en la que encuentra la empresa para poder brindar la motivación, la que correspondería a satisfacer las necesidades del trabajador como las fisiológicas, mantener el empleo, los salarios, las condiciones de trabajo y por ultimo prestaciones lo que conllevaría al trabajador generar cierta dependencia con la organización y así luchar por su mantenimiento sentido dentro de la empresa.

Pero cuando los subordinados han logrado un nivel adecuado para sobrevivir y su motivación son las necesidades superiores esta teoría no da resultados. ya que la organización a través de la gerencia no puede satisfacer la necesidad de realización personal en tal se pueden crear condiciones en la que el trabajador se siente capaz de buscar por sí mismo sus satisfacciones.

La teoría Y: La integración de los objetivos individuales con los de la Organización.

En esta teoría Y, Douglas McGregor; afirma que de ningún modo se debe renunciar a la autoridad, ni ser un supervisor “laxo” o permisivo. La idea está basada en que cada una de los miembros de la organización practiquen la autodirección y el control para lograr los objetivos planteados siempre y cuando se asuman con responsabilidad y compromiso si no hay ningún compromiso los resultados señalaran un margen bajo de auto dirección y de auto control, por lo tanto, será necesario tener una influencia del exterior. Sin embargo, si hay un compromiso profundo y sincero no será necesario muchos controles externos por lo que las estrategias que sean utilizadas por parte de la gerencia influirán en el compromiso.

En esta teoría se señala que se debe ir prescindiendo de las formas externas de control a medida que cada uno de los trabajadores vayan asumiendo un compromiso para el logro de los objetivos, esta teoría se basa en el proceso de auto control que tienen los seres humanos esto no implica que la autoridad no practique un control en determinadas situaciones, especialmente en situaciones donde no haya un compromiso profundo por el logro de los objetivos.

Como se puede entender en estas dos teorías, la teoría X nos manifiesta que se tiene que conocer al personal con quien se está trabajando desde el punto de vista profesional como personal para a partir de allí crear necesidades y responsabilidades de acuerdo a los objetivos a alcanzar.

En la teoría Y señala que se tiene que trabajar la parte valorativa para que los trabajadores tomen conciencia de la importancia que es para la organización que ellos trabajen en equipo y con compromiso, que se

sientan en confianza y que tengan autonomía para el logro de los objetivos, ya que el bienestar de uno es el bienestar de todos.

1.4.3. Teoría de los valores de Risieri Frondizi.

Según Risieri manifiesta que el valor *“una cualidad estructural que surge de la reacción de un sujeto frente a propiedades que se hallan en un objeto”*. Es decir, el valor es algo fundamentalmente relacional. *Hablamos no de una estructura, sino de una “cualidad estructural que surge de la reacción de un sujeto frente a propiedades que se hallan en un objeto. Por otra parte, esa relación no se da en el vacío, sino en una situación física y humana determinada”*. Al Hablar de estructural, en relación al objeto y al sujeto ya se convierte en una actividad compleja pero que no deja de ser racional porque lo racional tiene implicancia tanto lo objetivo como lo subjetivo.

(Remolina Vargas, 2005), *“...Desproveer del sentimiento cálido a la razón es castrarla, es hablar en nombre de la objetividad para quererla sin afectividad, sin calor, es decir, sin lo esencial de ella misma. Pero no se entra a la verdad si no es por el amor; ni se descubre la profundidad si no es en el amor. Hay que dar a la voluntad y al sentimiento lo que es propio de la voluntad y del sentimiento, a la razón lo que es de la razón, y a ambos conjuntamente. En educación en valores enseñaremos a racionalizar los efectos, no a castrarlos. Sin el orden de los efectos no hay orden de los valores ni en las virtudes”* (Díaz, 2001, pág. 64)

1.5. Definición de Términos

1.5.1. Clima laboral.

Según (Palma, 2004), El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite hacer pecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas

necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Se podría definir entonces como Proceso Descriptivo que se manifiesta de acuerdo a la percepción que tienen los trabajadores de su entorno laboral, sobre un conjunto de atributos propios de la organización

1.5.2. Programa de formación.

Es una herramienta imprescindible que permite desarrollar habilidades, competencias individuales propias del talento humano para una óptima gestión de toda empresa u organización, su objetivo es adecuar las competencias de las personas a las exigencias de los puestos de trabajo. Para ello se requiere identificar las necesidades para desempeñar eficientemente el desarrollo de cada competencia que se requiera; tiene como propósito especificar las estrategias para alcanzar el aprendizaje a partir de la autoevaluación y la reflexión (Tremaria, 2009),

Podría definir como un conjunto de actividades que se organizan se planifican se ejecutan siguiendo un proceso de evaluación con la finalidad de lograr un propósito de manera grupal o individual originando en las personas que lo ejecutan un cambio de conducta

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Metodología de la investigación

El presente estudio se basó en la aplicación de un programa basado en valores morales para mejorar el clima laboral en una institución educativa particular de inicial primaria y secundaria de la ciudad de Jayanca

Dicha investigación se tomó como base cinco dimensiones del clima laboral estudiadas por Sonia Palma en el 2004. Se aplicó la técnica de la encuesta que constaba de 50 ítems a todos los colaboradores de la institución educativa Particular “María José Sime Barbadillo” de la Ciudad de Jayanca.

Se Utilizó el programa SPSS versión 2.4, que sirvió para el análisis de la información del pre tés que se aplicó antes de la aplicación de plan de formación basado en valores y post tés después de la aplicación del plan de formación basado en valores morales.

2.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación aplicado en este trabajo fue el modelo positivista aplicando el enfoque cuantitativo, utilizando el método cuasi-experimental

Rycoy (2006) indica que el Paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico- analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentara la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica (p.14).

En este enfoque cuantitativo el saber científico, se caracteriza por ser racional, objetivo, se basa en lo observable, en lo manipulable y verificable

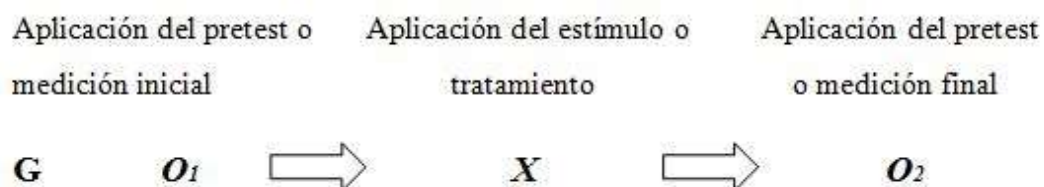
(Cuenya & Ruetti, 2010). Basarse en el positivismo es aceptar conocimientos que procedan de la experiencia del sujeto, el empirismo. Mediante el principio de verificación de las proposiciones, sólo tienen validez los conocimientos que existen ante la experiencia y observación; todo debe ser comprobado para ser válido para la ciencia. En este paradigma la experimentación ha constituido la principal forma para generar teoría formal (Hernández et al., 2010). En este caso se buscó mejorar el clima laboral de una Institución educativa Privada de la ciudad de Jayanca aplicando un Programa basado en valores morales.

2.3. Diseño de la Investigación

El término “cuasi-experimento” se refiere a diseños de investigación experimentales en los cuales los sujetos o grupos de estudio no están asignados aleatoriamente. Los diseños cuasi-experimentales más usados siguen la misma lógica e involucran la comparación de los grupos de tratamiento y control como en las pruebas aleatorias. En otros diseños, el grupo de tratamiento sirve como su propio control (se compara el “antes” con el “después”) y se utilizan métodos de series de tiempo para medir el impacto neto del programa (Rossi & Reiman, 1993).

Por lo tanto, el diseño que se aplicó en esta investigación fue el diseño “cuasi experimental” ya que se tomó un pre-test antes de la aplicación del Programa basado en valores morales y un pos test después de la aplicación del Programa.

El diagrama o diseño de la investigación fue dado de la siguiente manera:



2.4. Población. Muestra y Muestreo

2.4.1. Población de estudio.

La unidad de investigación en este estudio fue todo el personal que labora en la institución educativa particular de la ciudad de Jayanca la cual está distribuida de la siguiente manera

Nivel	Cargo	cantidad
Inicial	Docente	3
Primaria	Docente	6
Secundaria	Docente	7
Otros	Personal administrativo	3
	Limpieza	2
Total		21

Con las siguientes caracter

- Sexo: masculino y femenino
- Edades: 25 a 65 años
- Residencia: Jayanca y alrededores
- Situación Profesional: Licenciados, Magister

2.5. Métodos, Técnicas, e Instrumentos de Recolección de Datos

2.5.1. Métodos.

En la aplicación de las encuestas se utilizaron cuestionarios con escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta en las siguientes dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.

2.5.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de gabinete: en este espacio de la investigación se recurrió a las siguientes técnicas como el: **Fichaje:** Se utilizó las fichas para registrar, organizar aspectos importantes considerados para la investigación. Como: De resumen: Luego de analizar conceptos y aportes diversos, se organiza concisamente aspectos teóricos pertinentes para la construcción del marco teórico, para ello se utilizó las fichas de resumen. Textuales: fueron utilizadas en la transcripción literal de contenidos, de su versión bibliográfica o fuente informativa original. Bibliográficas: Permitieron registrar datos elementales sobre las fuentes informativas consultadas. Y de Comentario: Luego de haber registrado una información textual, se realizó su respectiva opinión, en la cual se pudo compartir las ideas expresadas por el autor o estar en total desacuerdo

Para la técnica de campo se utilizó técnicas formales como la: Observación sistemática, como instrumentos la encuesta, entrevistas, ponencias, etc. Teniendo en cuenta en cada instrumento los criterios éticos que corresponden a una investigación científica.

2.6. Técnicas y procesamiento de datos

En esta investigación los datos fueron analizados por el software SPSS versión 2.4 y el programa de office Excel 2013 para la elaboración de las tablas de las variables de estudios.

2.7. Plan del procesamiento estadístico para el análisis de estudio

Para el análisis de la información recogida a través de la encuesta a cada trabajador se utilizó la encuesta aplicada por Palma (2004), primero se le aplicó el alfa de Cronbach el cual arrojó 0,893 de confiabilidad lo que nos indicó que es muy confiable.

2.8. Criterios Éticos

Como trabajo de investigación, se tuvo en cuenta los siguientes principios:

- **Principio el respeto a las personas:** El respeto a las personas incorpora al menos dos consideraciones éticas fundamentales:

- El respeto a la autonomía, que exige que a quienes tienen la capacidad de considerar detenidamente el pro y el contra de sus decisiones se les debe tratar con el debido respeto por su capacidad de autodeterminación, y la protección de las personas con autonomía menoscabada o disminuida, que exige que quienes sean dependientes o vulnerables reciban resguardo contra el daño o el abuso.

El principio de la autonomía se basa en el fundamento de que el sujeto tiene la capacidad de darse a sí mismo su actuar como persona, es decir, determinar su propia norma. En forma autónoma tiene la libertad de elegir, aplicando su propio razonamiento y de acuerdo al análisis de los aspectos positivos y negativos- determinar cuál será su conducta frente a una determinada situación (Rueda, 2015)

En este trabajo de investigación se tomó la decisión de hacer este estudio de manera voluntaria, con el propósito de aportar a la institución educativa con un granito de arena en el desarrollo de la formación integral de los educando, evaluando el clima laboral de dicha institución.

- **Principios de igualdad:** Teniendo en cuenta este principio en el que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones de acuerdo a la función que desarrollamos en una organización, y que depende de todos el buen o mal funcionamiento de la misma, se tomó como muestra de estudio a toda la población que labora dentro de la institución educativa particular de la ciudad de Jayanca.

- **Principio de Humanización:** Cabe resaltar que este principio es de mucha importancia dentro de este trabajo de investigación, por que fomenta la buena práctica de los valores; que le permite a las personas actuar de manera

consiente; como seres humanos, mirádonos los unos a los otros de la misma manera, ya que todos los que formamos parte de la organización somos personas, más aun tratándose de un plan de formación en valores morales para mejorar el clima laboral en la organización.

- **Principio de justicia:** El principio de la justicia se refiere a la obligación ética de tratar a cada persona de acuerdo con lo que es moralmente correcto y apropiado, de dar a cada persona lo que le corresponde.

En la ética de la investigación con seres humanos, es especialmente aplicable el principio aristotélico de la justicia distributiva, que exige la distribución equitativa tanto de los costos como de los beneficios de la participación en actividades de investigación. La equidad puede ser vista de distintas maneras, pero parece más cercana a nuestra visión solidaria de la sociedad el "dar a cada cual según su necesidad". Las diferencias que puedan ocurrir en esa distribución se justifican sólo si se basan en distinciones que sean pertinentes desde el punto de vista moral, como lo es la vulnerabilidad,

La aplicación de estos principios en la conducta que se debe seguir para la evaluación ética de un protocolo de investigación exige, por lo menos, los siguientes requerimientos: consentimiento informado, valoración de beneficios y riesgos y selección equitativa de los sujetos de investigación. (Rueda, 2015).

Crterios de rigor en la investigaci3n

Crterios	Características	Procedimientos
Credibilidad Valor de la verdad /Autenticidad	Aproximaci3n de los resultados de una investigaci3n frente al fenómeno observado.	Las respuestas son las que marcaron los participantes sin alteraci3n alguna.
Transferibilidad Aplicabilidad	Los resultados derivados de la investigaci3n son transferibles, no generalizables.	Recogida exhaustiva de datos: Los resultados han sido de la poblaci3n estudiada lo que no se puede generalizar, pero sí comparar con otros estudios.
Consistencia Dependencia/Repl -cabilidad	El cuestionario debe tener consistencia, se utiliz3 el Alfa de Cronbach.	Descripci3n detallada del proceso de recogida, análisis e interpretaci3n de los datos: Se aplic3 una encuesta que contenía los tests de clima laboral de Sonia palma Reflexividad del investigador: Discusi3n, conclusiones y recomendaciones.
Confirmabilidad o Reflexividad. Neutralidad/Objetivi dad	Los resultados de la Investigaci3n deben garantizar la veracidad de lo respondido por los participantes.	Contrastaci3n de los resultados con La literatura existente: Discusi3n. Revisi3n de hallazgos por otros investigadores: Antecedentes encontrados. Identificaci3n y descripci3n de limitaciones y alcances del investigador: Criterios de inclusi3n y exclusi3n descritos en la muestra.
Relevancia	Permite evaluar el logro de los objetivos planteados y saber si se obtuvo un mejor	Correspondencia entre la Justificaci3n y los resultados obtenidos: Conclusiones.
Crterios	Características	Procedimientos
	conocimiento del fenómeno de estudio.	
Adecuaci3n teórico-epistemológica	Correspondencia adecuada del problema por investigar y la teoría existente.	Utilizaci3n de instrumentos adecuados: Se aplicaron tests validados para el clima laboral

Fuente: Adaptado de Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2011)

Por lo que antes de aplicar la encuesta con respecto al clima laboral, se les informó todo el personal que labora dentro de la institución los objetivos y beneficios que tendría dicha investigación y se les indico que el llenado de dicha encuesta era voluntario y se aseguró la confiabilidad de la información dada, ya que el llenado de la encuesta era anónimo.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta investigación se tomó como instrumento el test de clima organización elaborado por Sonia palma en el 2004. Para el análisis de los resultados estadísticos se utilizó el software Microsoft Excel y el SPSS y para la confiabilidad del instrumento (encuesta) utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach el cual arrojó 0,893 de confiabilidad lo que nos indica que es muy confiable. La primera parte de las tablas estadística son con respecto a los datos recogidos antes de la aplicación del Programa basado en valores morales y las segunda parte de las tablas son los datos recogidos después de la aplicación del programa en ambas la información fue al respecto de sus cinco dimensiones: Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones Laborales

3.2. ANALISIS DE RESULTADOS

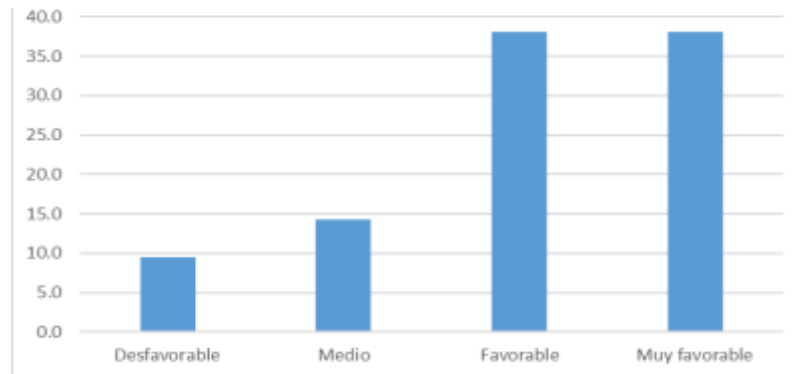
- **Datos recogidos ante de la aplicación del Programa**

Tabla 1 Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	2	9.5
	Medio	3	14.3
	Favorable	8	38.1
	Muy favorable	8	38.1
	Total	21	100.0

Fuente cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular “María José Sime Barbadillo”

Grafico 1 Realización Personal

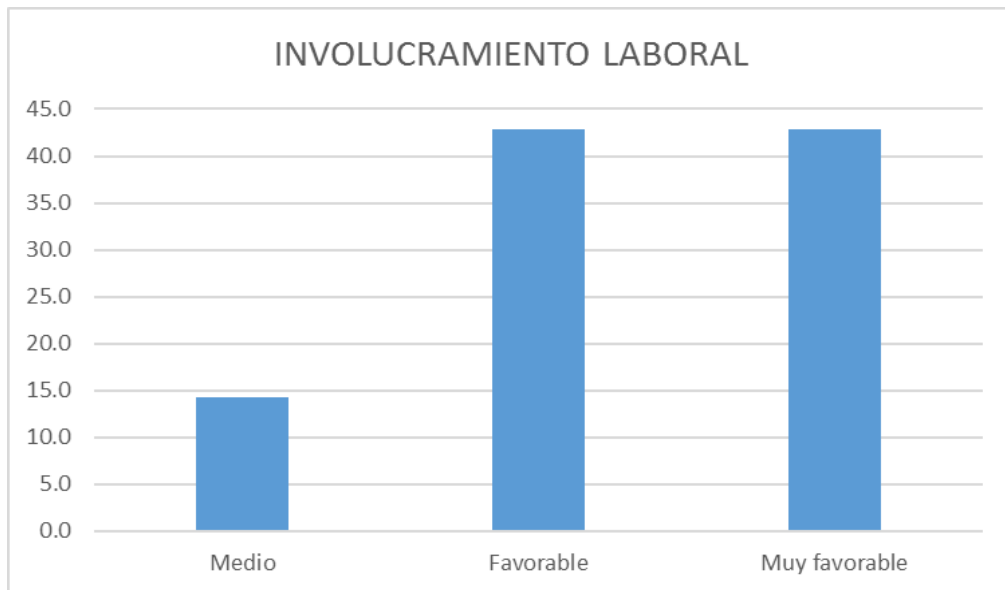


En tabla 1, encontramos que de los 21 trabajadores, 2 respondieron desfavorable equivalente al 9.5%, 3 respondieron medio equivalente al 14.3%, 8 respondieron favorable equivalente al 38.1% y 8 respondieron muy favorable equivalente también al 38.1%, observándose que el 81.3%, lo que se puede observar que en la parte favorable y muy favorable ambos se encuentran en un mismo porcentaje y si se toma en cuenta los desfavorable con el medio ambos sumarian el 23.8% en cuanto a realización personal.

Tabla 2 Involucramiento laboral

		Nivel de involucramiento laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	14.3
	Favorable	9	42.9
	Muy favorable	9	42.9
	Total	21	100.0

Fuente cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular "María José Sime Barbadillo"

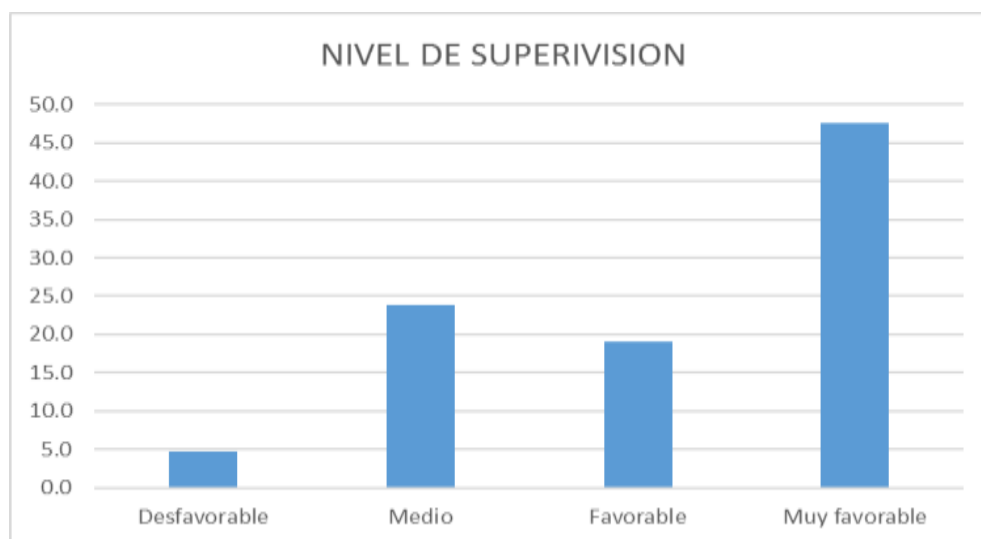
Grafico 2 Involucramiento laboral Involucramiento laboral

En tabla 2, encontramos que de los 21 trabajadores 3 respondieron medio equivalente al 14.3%, 9 respondieron favorable equivalente al 42.9% y 9 respondieron muy favorable equivalente al 42.9%, , lo que se puede observar que en la parte favorable y muy favorable ambos se encuentran en un mismo porcentaje en cuanto a realización personal.

Tabla 3 Supervisión

		Nivel de supervisión	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	4.8
	Medio	5	23.8
	Favorable	4	19.0
	Muy favorable	10	47.6
	Total	20	95.2
Perdidos	Sistema	1	4.8
Total		21	100.0

Fuente cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular “María José Sime Barbadillo”

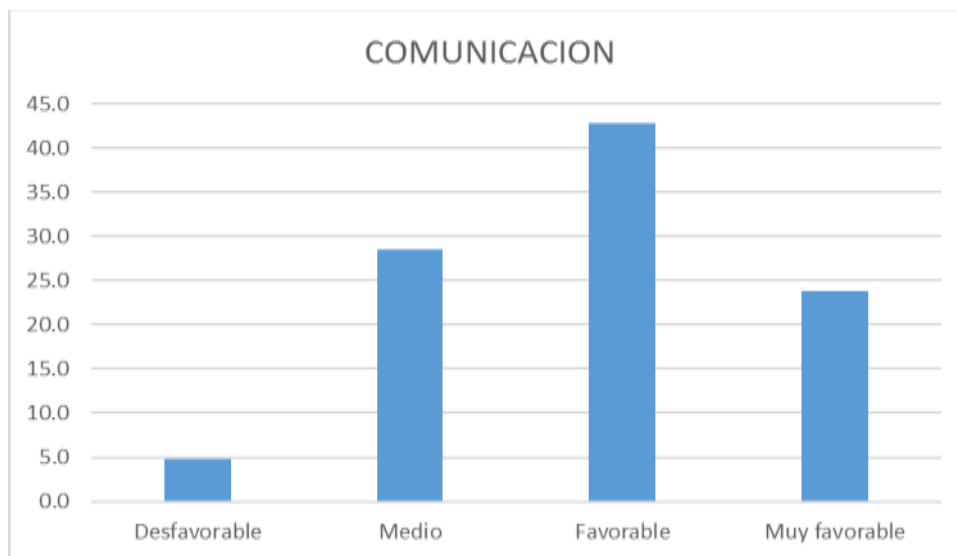
Grafico 3 Supervisión

En tabla 3, encontramos que de los 21 trabajadores, 1 respondió desfavorable equivalente al 4.8%, 5 respondieron medio equivalente al 23.8%, 4 respondieron favorable equivalente al 19 % y 10 respondieron muy favorable equivalente al 47.6%, observándose que el mayor porcentaje de la población encuentra favorable la supervisión en cambio si sumamos lo desfavorable con lo medio encontramos el 28.6% de la población se encuentra descontenta en el proceso de la supervisión.

Tabla 4 Comunicación

		Nivel de comunicación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	4.8
	Medio	6	28.6
	Favorable	9	42.9
	Muy favorable	5	23.8
	Total	21	100.0

Fuente cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular “María José Sime Barbadillo”

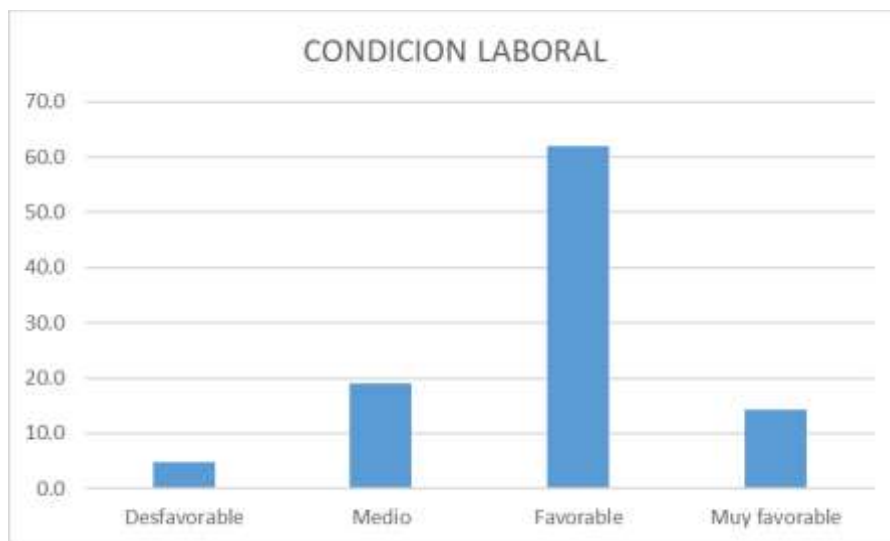
Grafico 4 Comunicación

En tabla 4, encontramos que de los 21 trabajadores, 1 respondió desfavorable equivalente al 4.8%, 6 respondieron medio equivalente al 28.6%, 9 respondieron favorable equivalente al 42.9 % y 5 respondieron muy favorable equivalente al 23.8%, observándose que el mayor porcentaje de la población encuentra favorable la comunicación sin embargo si sumamos lo desfavorable con lo medio encontramos el 33.4% de la población no encuentra una buena comunicación en la institución.

Tabla 5 Condiciones laborales

		Nivel de condición Laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	4.8
	Medio	4	19.0
	Favorable	13	61.9
	Muy favorable	3	14.3
	Total	21	100.0

Fuente cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular “María José Sime Barbadillo”

Gráfico 5 Condiciones Laborales

En tabla 5, encontramos que de los 21 trabajadores, 1 respondió desfavorable equivalente al 4.8%, 4 respondieron medio equivalente al 19%, 13 respondieron favorable equivalente al 61.9 % y 3 respondieron muy favorable equivalente al 14.3%, observándose que el mayor porcentaje de la población encuentra favorable la condiciones laborales sin embargo si

sumamos lo desfavorable con lo medio encontramos el 23.8% de la población ve las condiciones laborales no son satisfactorias.

- **Datos recogidos después de la aplicación del Programa**

Tabla 6 Resumen de los datos recogidos

		Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
N	Válido	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		37,05	40,05	38,33	36,57	36,81
Error estándar de la media		1,791	1,239	1,604	1,481	1,135
Mediana		39,00	41,00	41,00	38,00	38,00
Moda		42	41	29 ^a	39 ^a	38
Desviación estándar		8,207	5,679	7,351	6,787	5,202
Varianza		67,348	32,248	54,033	46,057	27,062
Rango		29	20	27	21	20
Mínimo		18	29	21	25	24
Máximo		47	49	48	46	44

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa particular “María José Sime Barbadillo

Tabla 7 Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Realización personal	Rangos negativos	6 ^a	6,00	36,00
	Rangos positivos	15 ^b	13,00	195,00
	Empates	0 ^c		
	Total	21		
Involucramiento laboral -	Rangos negativos	4 ^d	11,00	44,00
	Rangos positivos	17 ^e	11,00	187,00
	Empates	0 ^f		
	Total	21		
Supervisión	Rangos negativos	4 ^g	7,63	30,50
	Rangos positivos	14 ^h	10,04	140,50
	Empates	3 ⁱ		
	Total	21		
Comunicación	Rangos negativos	5 ^j	6,60	33,00
	Rangos positivos	16 ^k	12,38	198,00
	Empates	0 ^l		
	Total	21		
Condiciones Laborales	Rangos negativos	3 ^m	3,50	10,50
	Rangos positivos	17 ⁿ	11,74	199,50
	Empates	1 ^o		
	Total	21		

a. reali_person2 < Realización personal
b. reali_person2 > Realización personal
c. reali_person2 = Realización personal
d. involucramiento laboral < Involucramiento laboral
e. involucramiento laboral > Involucramiento laboral
f. involucramiento laboral = Involucramiento laboral
g. supervisión < Supervisión
h. supervisión > Supervisión
i. supervisión = Supervisión
j. comunicacion < Comunicación
k. comunicacion > Comunicación
l. comunicacion = Comunicación
m. condiciones laborales < Condiciones Laborales
n. condiciones laborales > Condiciones Laborales
o. condiciones laborales = Condiciones Laborales

Tabla 8 Estadísticos de prueba

	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Z	-2.765 ^b	-2.489 ^b	-2.397 ^b	-2.870 ^b	-3.532 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,006	,013	,017	,004	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Tabla 9 Prueba de los signos

		N
Realización personal	Diferencias negativas ^{a,d,g,j,m}	6
	Diferencias positivas ^{b,e,h,k,n}	15
	Empates ^{c,f,i,l,o}	0
	Total	21
Involucramiento laboral	Diferencias negativas ^{a,d,g,j,m}	4
	Diferencias positivas ^{b,e,h,k,n}	17
	Empates ^{c,f,i,l,o}	0
	Total	21
Supervisión	Diferencias negativas ^{a,d,g,j,m}	4
	Diferencias positivas ^{b,e,h,k,n}	14
	Empates ^{c,f,i,l,o}	3
	Total	21
- Comunicación	Diferencias negativas ^{a,d,g,j,m}	5
	Diferencias positivas ^{b,e,h,k,n}	16
	Empates ^{c,f,i,l,o}	0

	Total	21
condiciones laborales - Condiciones Laborales	Diferencias negativas ^{a,d,g,j,m}	3
	Diferencias positivas ^{b,e,h,k,n}	17
	Empates ^{c,f,i,l,o}	1
	Total	21
a. reali_person2 < Realización personal		
b. reali_person2 > Realización personal		
c. reali_person2 = Realización personal		
d. involucramiento laboral < Involucramiento laboral		
e. involucramiento laboral > Involucramiento laboral		
f. involucramiento laboral = Involucramiento laboral		
g. supervisión < Supervisión		
h. supervisión > Supervisión		
i. supervisión = Supervisión		
j. comunicación < Comunicación		
k. comunicación > Comunicación		
l. comunicación = Comunicación		
m. condiciones laborales < Condiciones Laborales		
n. condiciones laborales > Condiciones Laborales		
. condiciones laborales = Condiciones Laborales		

Tabla 10 Estadísticos de prueba

	Realización personal	Involucramiento laboral	- Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Significación exacta (bilateral)	,078 ^b	,007 ^b	,031 ^b	,027 ^b	,003 ^b

3.2 Discusión

- **Respecto al PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO. Diagnosticar el clima laboral de una Institución Educativa Particular de la ciudad de Jayanca.**

Maish (2004), manifiesta que evaluando el clima laboral dentro de la empresa se puede determinar las dificultades que existen en la misma a nivel de los recursos humanos. Por lo tanto el factor humano juega un rol importante en el bienestar de la empresa es por ello que se debía partir de la medición del clima laboral dentro de la Institución Educativa Particular “María José Sime Barbadillo” de la ciudad de Jayanca ; se encontró que en la dimensión medio y favorable un porcentaje significativo en las cinco factores del clima laboral trabajadas en esta investigación como son: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales. En cuanto a Realización personal aquí se pudo encontrar el 23,8 de la población está en desfavorable y medio mientras que el favorable y muy favorable se encuentran en el mismo porcentaje que fue de 38.1% por lo tanto se planteó dentro del programa desarrollar en la segunda capacitación de conferencia el valor de amor sus principios, sus aplicaciones dentro de la organización y su implicancia en desarrollo personal.

En el factor de Involucramiento Laboral se encontró que en la dimensión de medio estaba en un 14,3%, mientras que la dimensión de

favorable y muy favorable se encontraban en la misma porcentaje que era un 42.9% esta dimensión también se pudo observar que no se pasa del 50% de las dimensiones que favorecen a la empresa por lo que se planteó en el programa de capacitación en valores, el tema del valor de la Justicia en la organización: *involucramiento laboral* como justicia dentro de la organización.

En el factor de supervisión se observó que uniendo la dimensión de desfavorable y medio se llegaba a un 28.6% mientras que el muy favorable llegó a un 47.6% implicando que la realización de la supervisión estaba siendo bien ejecutada por los líderes de la organización en ese sentido se decidió reforzar en el programa de valores morales el valor de la convivencia en la organización, como proceso de supervisión

En el factor comunicación aquí se pudo observar en las dimensiones de medio con desfavorable llegó a 33.4% y en lo que respecta a favorable no llegó al pasar el 50% ya que solo alcanzó el 42.9% en ese sentido se planteó desarrollar en el programa de valores morales la conferencia del valor del respeto en la organización: la comunicación como parte del respeto en la organización

Y por último en el factor de condiciones laborales se pudo observar que el 61.9 % se encuentra en la dimensión de favorable lo que indica que el trabajador se siente bien respecto a esta dimensión no obstante se tomó en cuenta en el programa de formación de valores morales

reforzar el valor de la justicia en cuanto condición laboral como justicia dentro de la organización

- **Respecto al SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO. ejecutar un programa de formación en valores morales en la organización para mejorar el desempeño laboral.**

Landa (1976), define al programa como la secuencia ordenada de acciones necesarias para obtener determinados resultados en plazo de tiempo establecido. En ese sentido se elaboró el programa de formación en valores morales que tenga relación con los factores relaciones en la investigación respecto al clima laboral no sin antes hablar de manera general sobre los valores morales y su implicancia en su vida personal y profesional.

En el factor realización personal (Izquiero,2006) manifiesta que la actividad laboral, la realización personal y el éxito empresarial se ha convertido en la causa de los desajustes que acechan a la personalidad humana, en ese sentido teniendo en cuenta lo dicho por izquierdo se trabajó el valor de amor sus principios, sus aplicaciones dentro de la organización y su implicancia en desarrollo personal. Relacionándolo el valor amor con de la teoría Y, Douglas McGregor, en lo que se puede establecer que se tiene que trabajar la parte valorativa para que los trabajadores tomen conciencia de la importancia que es para la organización que ellos trabajen en equipo y con compromiso, que se sientan en confianza y que tengan autonomía para el logro de los objetivos, ya que el bienestar de uno es el bienestar de todos. Después del aplicación

del programa en este punto se observa que hay un incremento de diferencia positivas de 15 puntos y en cuanto al rango hay un incremento positivo de 13 puntos lo que nos indica que en este factor la aplicación del programa tuvo un resultado significativo.

En el factor involucramiento laboral Wanyonyi Lubakaya, (2014) sostienen que en el contexto organización el involucramiento laboral está relacionado a la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan el talento humano para tomar parte en las decisiones en su lugar de trabajo. Es por ello que dentro del programa de valores morales en esta parte se trabajó el tema del valor de la Justicia en la organización: *involucramiento laboral* como justicia dentro de la organización. Relacionándolo con la teoría x, Douglas McGregor señala que se pueden dar resultados relativamente buenos, pero esto va depender de la circunstancia en la que encuentra la empresa para poder brindar la motivación, la que correspondería a satisfacer las necesidades del trabajador como las fisiológicas, mantener el empleo, los salarios, las condiciones de trabajo y por ultimo prestaciones lo que conllevaría al trabajador generar cierta dependencia con la organización y así luchar por su mantenimiento sentido dentro de la empresa. Después de la aplicación del programa en este factor se observa que hubo un incremento de diferencia positiva 17 puntos y en cuanto al rango no hubo un incremento lo que nos indica que también en este punto la aplicación del programa tuvo resultados positivos

En el factor la supervisión, Fayol, citado por Melinkoff (1990), el control "Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos. Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición" enfocando a lo dicho se programó hablar del valor de la convivencia en la organización, como proceso de supervisión. Relacionándolo con la Teoría del gestión de Rensis Likert, señala que no hay una relación de dependencia directa (causa-efecto) con respecto a las variables del estudio; pone relevancia a las variables intervinientes, lo que le permitió concluir que aquellos supervisores que orientaban el trabajo del personal a su cargo, respondían mejor a la tarea encomendada en comparación con aquellos trabajadores que mostraban interés por cumplir solo con sus actividades señaladas, lo que conllevaba a tener menos satisfacción en su trabajo, aquí en este factor la aplicación del programa alcanzó un incremento de diferencia positiva 14 puntos y en cuanto el rango un incremento positivo de 10 puntos siendo este el incremento más bajo pero no significa que sea relevante ya que es un incremento positivo

En el factor de comunicación, Martínez y Nosnik (1998), señalan la comunicación como "proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje y esperar que esta última de una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta" lo dicho por estos autores permitió programar la charla del valor del respeto, enfocada como : la

comunicación como parte del respeto en la organización. En este factor la implicancia de la aplicación del programa llevo a un incremento de diferencia positiva de 16 puntos, y en cuanto al rango 12,38 lo que nos indica que la aplicación del programa en este factor tuvo relevancia significativa.

En el factor de condiciones laborales: la organización debe ser consciente que debe comunicar al colaborador oportunamente a fin de aclarar su futuro pues si el empleado sabe que la organización quiere contar con sus servicios de acuerdo a unas condiciones laborales, él podrá decidir si le conviene o no, y si la organización opta por agradecerle por sus servicios profesionales, esa persona sabrá que tiene que buscar otro trabajo, lo que no sería justo, es que se mantenga en vilo a los trabajadores contratados hasta último momento porque si no quedaría una sensación de injusticia no solo en esos trabajadores sino también en sus compañeros que se quedan trabajando en esa organización, deteriorando el clima laboral de esa organización. (Giron y Serruto,2017) es por ello que en este factor se incidió con el valor de la justicia y se programó la charla Condición laboral como justicia dentro de la organización. En esta última parte de la aplicación del programa se tuvo un incremento de diferencia positiva de 17 puntos y en cuanto al rango hubo un incremento de 11.74 siendo este resultado una muestra que el programa si surgió efecto

Respecto al objetivo general: determinar la efectividad de un Programa basado en valores morales para mejorar el clima laboral en una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca. Se tuvo como resultado de la aplicación del programa que si hubo un cambio significativo en cada uno de los factores, siendo el factor involucramiento laboral y condiciones laborales con mayor significancia, y en el factor involucramiento laboral en cuanto al rango una igualdad en cuanto positivo con negativo.

CONCLUSIONES

La aplicación del programa permitió un cambio significativo en cada uno de los factores, siendo el factor involucramiento laboral y condiciones laborales con mayor significancia

Se logró conocer a través de pre test los factores que requerían mayor atención para la mejora del clima laboral.

El programa de valores Morales se planteó teniendo en cuenta los valores del amor, justicia, el respeto, y convivencia.

Todo integrante de una Institución que ponga en práctica primer lugar los valores morales, contribuirá de manera sostenible al desarrollo de la institución haciendo de esta una característica que la diferencie de las demás instituciones

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Institución educativa donde se aplicó esta investigación:

- ✓ Continuar con el programa en el proceso de capacitación docente en lo que respecta a valores morales haciéndolo de manera semestral.
- ✓ Realizar charlas de reforzamiento en valores morales a los alumnos y padres de familia donde los profesores sean parte del staff de ponentes, y pongan en práctica todo lo aprendido.
- ✓ La institución debe resaltar la importancia de este programa y lo dé a conocer a la comunidad, como proyección social para que más instituciones lo apliquen
- ✓ Que la Institución incentive a los maestros que logran que sus alumnos conjuntamente con los padres de familia muestren mayor énfasis en los valores señalados

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABC, D. (s.f.). *www.definicionabc.com/general/valores-morales.php*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de *www.definicionabc.com/general/valores-morales.php*: <http://www.definicionabc.com/general/valores-morales.php>
- Aguado, J. E. (2011). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES*. tesis, Escuela de Post grado Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Cervera, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Tesis, Lima.
- Cortina, A. (2010). Valores Morales y Comportamiento Social. En A. Cortina, *Valores Morales* (págs. 329-326). Valencia, España.
- Cuenca, R. C. (2010). *“LA CALIDAD HUMANA, EL LIDERAZGO, LA ÉTICA, EL BUEN DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN COMO FACTORES ESENCIALES PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD”*. tesis, Loja-Ecuador.
- Douglas, M. (1994). *El lado Humano de las Organizaciones*. Colombia: Luz M, Rodriguez A.
- Guerra, J. A. (06 de 06 de 2013). *www.degerencia.com/articulo/cuidado-con-el-matoneo-laboral*. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de *www.degerencia.com/articulo/cuidado-con-el-matoneo-laboral*: <http://www.degerencia.com/articulo/cuidado-con-el-matoneo-laboral>
- Hartog, M. M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del climalaboral en la institución educativa privada Santa Margarita – Surco – Lima*. tesis, Lima.
- Hernandez, N. C. (19 de 10 de 2015). *www.degerencia.com/.../la-cultura-y-clima-organizacional-orientadas-al-aprendizaje-e...* Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de *www.degerencia.com/.../la-cultura-y-clima-organizacional-orientadas-al-aprendizaje-e...*: <http://www.degerencia.com/articulo/la-cultura-y-clima-organizacional-orientadas-al-aprendizaje-en-una-empresa-competitiva>
- Leon, A. N. (2013). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de*

Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013. tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Lopez, C. (26 de setiembre de 2014). *relacioneslaborales.ucv.cl/las-tres-dimensiones-del-liderazgo-parte-i/*. Recuperado el 11 de noviembre de 2016, de *relacioneslaborales.ucv.cl/las-tres-dimensiones-del-liderazgo-parte-i/*: <http://relacioneslaborales.ucv.cl/las-tres-dimensiones-del-liderazgo-parte-i/>

Mansilla, D. R. (2013). *www.academia.edu/9609577/Artículo_Hacia_la_organización_Flexible*. Recuperado el 29 de setiembre de 2016, de *www.academia.edu/9609577/Artículo_Hacia_la_organización_Flexible*: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102025/Hacia_la_organizacion_flexible.pdf

Mendez, C. (2005). *Clima Organizacional en colombia el IMCOC un Metodo de análisis para su intervención*. Colombira: Universidad del Rosario.

Mendez, R. (03 de octubre de 2009). *rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/.../teoria-del-liderazgo-transformacional.h...* Recuperado el 7 de noviembre de 2016, de *rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/.../teoria-del-liderazgo-transformacional.h...*: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

Noreña, A.; Alcaraz-Moreno, N; Rojas, J. y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>

Noriega, B. V. (2009). *revistas/infd*. Recuperado el 26 de setiembre de 2016, de *revistas/infd*: <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n909/infd040910.htm>

Osorio, J. (2000). *Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales*. Recuperado de http://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf

Osorio, L. & Barajas, C. (2016). *Relación entre valores y compromiso organizacional en una institución de educación superior de Bogotá*. Facultad de Psicología.

- Pérez, N. O., & Rivera, P. L. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013*". TESIS, IQUITOS-PERU.
- Ruiz de Alba (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*. Pág. 67-86
- Sánchez, C., & García, J. L. (Julio de 2013). www.redalyc.org/articulo.oa?id=44029444002. Recuperado el 6 de octubre de 2016, de www.redalyc.org/articulo.oa?id=44029444002: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44029444002>
- Sonia, P. (2004). *Clima Organizacional*. Lima.
- Vargas, L. M. (2015). *INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E. "SARA ANTONIETA BULLÓN" - LAMBAYEQUE*. tesis, Chiclayo.
- Zabala, J. (6 de Marzo de 2011). elfilosofosinfilosofia.blogspot.com/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html. Recuperado el 15 de Diciembre de 2017, de elfilosofosinfilosofia.blogspot.com/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html: <http://elfilosofosinfilosofia.blogspot.pe/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html>
- Zabala, J. Á. (Marzo de 2011). elfilosofosinfilosofia.blogspot.com/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html. Recuperado el 5 de octubre de Noviembre de 2016, de elfilosofosinfilosofia.blogspot.com/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html: <http://elfilosofosinfilosofia.blogspot.pe/2011/03/axiologia-de-los-valores-segun-max.html>
- Zavadivker, N. (Mayo de 2010). serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/nicolas69.pdf. Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/nicolas69.pdf: <file:///D:/beto/usat/teoria%20emotivista.pdf>.

APÉNDICES

PROGRAMA BASADO EN VALORES MORALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR DE LA CIUDAD DE JAYANCA

INTRODUCCIÓN

En el mundo competitivo en que vivimos, todas las organizaciones buscan que sus miembros se sientan comprometidos con la labor encomendada, que sientan suya la misión y visión de la organización, que se sientan felices; porque la organización a la que pertenecen; busca cambiar el mundo y la vida de las personas, sin trasgredir la dignidad humana. Es por ello, que éste Programa sobre valores morales , está enmarcado en que cada miembro de la Institución Educativa Particular de Inicial, Primaria y Secundaria de menores “María José Sime Barbadillo” conozca y reflexione sobre la importancia de poner en práctica de manera consiente los valores morales dentro del que hacer educativo, profesional y personal, para que cada día de convivencia con todo los entes de la comunidad educativa es decir alumnos, padres, compañeros de trabajo, y sociedad, practiquen cada día los valores. Lo que permitirá mejorar el clima laboral, el cual se encuentra en un 47,6% en la dimensión favorable y el propósito es llevarlo a un 90%, en la dimensión muy favorable, en ese sentido se los valores que se trabajaran en este programa son el amor, el respeto, justicia solidaridad, y la gratitud desde una mirada empresarial y teniendo la visión del valor desde el enfoque de la Teoría de Risieri Frondizi.

La Organización de este Programa tiene dos partes, la primera consiste en la capacitación del personal que trabaja en la institución educativa, y la segunda etapa está basada en el proceso de evaluación, en cual consiste en poner en práctica cada uno de los valores mencionados.

1. FUNDAMENTACIÓN

El Programa de formación basado en valores morales para mejorar el clima laboral de la Institución Educativa Particular de Inicial Primaria y Secundaria de menores “María José Sime Barbadillo” está sustentado en la

teoría del filósofo argentino Risieri Frondizi, el cual define al valor como “una cualidad estructural que surge de la reacción de un sujeto frente a propiedades que se hallan en un objeto”. Es decir, el valor es algo fundamentalmente relacional. Hablamos no de una estructura, sino de una “cualidad estructural que surge de la reacción de un sujeto frente a propiedades que se hallan en un objeto. Por otra parte, esa relación no se da en el vacío, sino en una situación física y humana determinada”(…) Que dicha relación se da una situación física y humana (es decir, en una situación objetiva y al mismo tiempo subjetiva). (Remolina Vargas, 2005)

2. OBJETIVOS :

OBJETIVO GENERAL:

- Mejorar el clima Organizacional en una Institución educativa Privada de la ciudad de Jayanca

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer a cada miembro de la organización El programa basado en valores morales para mejorar el clima laboral
- Hacer que cada miembro de la organización sea participe del desarrollo del programa .
-

3. LINEA DE ACCIÓN

El Programa de formación basado valores morales para mejorar el clima organizacional está dirigido a todo el personal de la Institución Educativa Particular de Inicial, Primaria y Secundaria de Menores “María José Sime Barbadillo” de la ciudad de Jayanca.

4. RESPONSABILIDADES

Los responsables de dirigir y llevar a cabo cada una de las actividades de dicho Programa estarán a cargo de la Dirección General, Dirección Académica, Jefe de Departamento de Psicología y Jefe de Personal

5. CUADRO DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA COORDINACION	DIA	HORA	PERSONAL DE APOYO (PONENTE)
Dar a conocer sobre el Programa	Dirección General	28 - 02.17	4.00 p.m	Solís Heriberto
Valores Morales	Dirección Académica	04-03-17	3.00 p.m	Dr. Reluz Francisco
El valor de amor sus principios y sus aplicaciones dentro de la organización y su implicancia en desarrollo personal	Departamento de Psicología y Dirección Académica	11-03-17	3:00 pm	Dr. Mera Armando
El Valor de la Justicia en la organización: Involucramiento laboral como justicia dentro de la organización. Condición laboral como justicia dentro de la organización	Dirección Académica	18-03-07	3:00 pm	Dr. Reluz Francisco
El valor del respeto en la organización: la comunicación como parte del respeto en la organización	Dirección General	25-03-07	9:00 a.m	Mg. Cabrejos Martín
El valor de la Convivencia en la organización. Como se refleja en el proceso de la supervisión.	Jefe de personal	25-03-07	10:30 a:m	Dr. Cervera Mirtha
Clausura del Plan	Dirección General	25-03-07	12:30 p.m	Directora. Solís María

6.- SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

La supervisión y evaluación del Programa estará a cargo de la Dirección General, Dirección académica, Director del departamento de Psicología y Jefe de personal y se hará de manera individual a través de la siguiente lista de cotejos

Nombre y apellidos :	Nivel:	cargo:	
Items	si	no	
Asistió a todas las charlas			
Asistió puntualmente a todas las charlas			
Participó activamente en cada una de las charlas			
Pone en práctica los valores señalados en la charlas			
Realizó alguna actividad con las personas a su cargo que ponga en práctica dichos valores			
Busca con sus acciones mejorar cada día el clima laboral de la Institución			

TEST DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

CARACTERÍSTICAS

- Nombre: Clima Laboral CL – SPL
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Variable de estudio: clima laboral
- Número de ítems: 50
- Forma de Aplicación: Individual / Colectivo
- Duración: 15 a 30 min.
- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

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

- Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89

HOJA INFORMATIVA PARA LOS ENCUESTADOS

Institución : Institución Educativa Particular de Inicial Primaria y
Secundaria de menores “María José Sime Barbadillo”

Responsable de la Investigación: Heriberto Solís Sosa.

Título : Mejora del clima laboral de una Institución Educativa
Particular de la ciudad de Jayanca mediante un programa
basado en valores morales

:

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Particular “María José Sime Barbadillo” de la ciudad de Jayanca.

Beneficios

Usted se beneficiará de un programa de formación en valores morales, donde será capacitado por profesionales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de la ciudad de Chiclayo,.

Costos e Incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Recibirá además un certificado otorgado por el Gobierno Regional de Lambayeque.

Riesgo e Incomodidades.

No existen riesgos por participar en el estudio.

Procedimientos

Si decide participar en el estudio, le aplicaremos un cuestionario para que nos responda 50 preguntas que conforman el test

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto el investigador Heriberto Solís Sosao, quien manejará la información obtenida, la cual es anónima, pues cada entrevista será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, le responderé gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación. Porque el trato seguirá siendo el mismo

Contacto

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con el Investigador, Heriberto Solís Sosa. El correo hsolis@usat.edu.pe y si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Sanciones de la Institución Educativa

Cordialmente

Heriberto Solís Sosa
DNI 17555999
Investigador.

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

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.					

Evidencias del desarrollo del Plan

**Colaboradores de la Institución Educativa Particular
“María José Sime Barbadillo**

Evidencias del desarrollo del Plan

**Colaboradores de la Institución Educativa Particular
“María José Sime Barbadillo**



Ponente : Doctor Dr. Francisco Reluz Barturén



Ponente Dr. Amando Mera



Ponente: Mirtha Flor Cervera Vallejos



Dra. MIRTHA CERVERA VALLEJOS

Ciclo de Conferencia
**«Clima organizacional en Instituciones
 25 Públicas y Privadas»**

SABADO MARZO

Hora:
10:30 a.m.

Vicerrectora de Profesores e investigación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Especialista en enfermería Nefrológica, con 33 años de experiencia en el cuidado a la persona en tratamiento de hemodiálisis y trasplante renal. Autora del libro: «Inclusión de la ética en la formación del estudiante de enfermería 2013»



I.E.P. María J. Sime Barbadillo
 Calle Miguel Grau N° 889

Ponente: Lic. Martin Cabrejos Fernández



**Lic. MARTÍN CABREJOS
FERNANDEZ**

Ciclo de Conferencia

**«Clima organizacional
en Instituciones**

25 Públicas y Privadas»

**SABADO
MARZO**

**Hora:
9:00 a.m.**

Secretario Académico Escuela de Postgrado
Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo
Coordinador de Maestrías en Universidad
Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
Profesor de Historia en la Facultad de
Humanidades. Profesor de Historia NM/NS del
Bachillerato Internacional. Columnista del
Semanario Expresión Articulista en Diario La
Industria



I.E.P. María J. Sime Barbadillo
Calle Miguel Grau N° 889