



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA SALUD  
Escuela Profesional de  
Psicología

**CLIMA LABORAL Y VALORES INTERPERSONALES EN  
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE  
BELLAVISTA-SAN MARTÍN, 2014**

**Tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología que presenta el**

**Bachiller:**

**BR. VERUSCA LUCELI MALDONADO DÍAZ**

**BR. SANDRA GLENI DIAZ CALDERÓN**

**ASESOR: ZELMIRA BEATRIZ, LOZANO SÁNCHEZ.**

**TRUJILLO- PERÚ**

**2014**

## **PALABRAS CLAVE**

Clima Laboral, Valores Interpersonales, Gestión Educativa, Trabajador  
Administrativo.

## **KEYWORDS**

Labor climate, interpersonal values, Educational Management, Administrative  
Worker.

## **DEDICATORIA**

A ti Dios por darnos la oportunidad de seguir adelante

Te amamos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Mg. Víctor Joel Sanchez Romero, por su apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa de Bellavista-San Martín, por brindar las facilidades y poder llevar a cabo la investigación.

A los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa por su colaboración desinteresada y valiosa contribución.

## **DERECHO DE AUTORÍA**

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de autor el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro ha tomado las preocupaciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

## **PRESENTACIÓN**

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, tengo el agrado de presentar al jurado evaluador, la comunidad universitaria y la comunidad científica los resultados correspondientes a la investigación titulada Nivel de Clima Laboral y Dimensiones de Valores Interpersonales en Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Bellavista-San Martín, 2015. El presente documento está estructurado de la siguiente manera: La introducción, donde se incluye los antecedentes y fundamentación científica, la justificación del estudio, el problema, el marco teórico-conceptual y los objetivos de la investigación. Los materiales y métodos, donde se describe el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos así como los procedimientos para la recolección de la información y protección de los derechos humanos. Los resultados, que incluye su análisis y discusión. Las conclusiones y recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas y los apéndices.

El investigador y el equipo asesor, no dudamos que los contenidos del trabajo serán bien recibidos por quienes están interesados en el tema. Esperamos que genere comentarios e iniciativas que permitan desarrollar nuevos conocimientos e intervenciones orientadas al clima laboral y valores interpersonales en trabajadores administrativos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| Carátula                                      |           |
| Palabras clave.....                           | ii        |
| Dedicatoria .....                             | iii       |
| Agradecimiento .....                          | iv        |
| Derecho de autoría .....                      | v         |
| Presentación .....                            | vi        |
| Índice de contenidos.....                     | vii       |
| Índice de tablas.....                         | ix        |
| Índice de figuras .....                       | xi        |
| Resumen .....                                 | xiii      |
| Abstract .....                                | xiv       |
| <b>Introducción .....</b>                     | <b>1</b>  |
| Antecedentes y fundamentación científica..... | 1         |
| Justificación de la investigación .....       | 3         |
| Problema .....                                | 4         |
| Marco teórico-conceptual.....                 | 6         |
| Objetivos .....                               | 16        |
| <b>Material y métodos.....</b>                | <b>17</b> |
| Tipo y diseño de investigación.....           | 17        |

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| Población y muestra .....                                    | 17        |
| Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17        |
| Procedimiento de recolección de datos .....                  | 20        |
| Protección de los derechos humanos.....                      | 22        |
| <br>                                                         |           |
| <b>Resultados</b> .....                                      | <b>23</b> |
| Análisis.....                                                | 23        |
| Discusión.....                                               | 35        |
| <br>                                                         |           |
| <b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....                  | <b>38</b> |
| Referencias bibliográficas .....                             | 40        |
| Apéndices.....                                               | 43        |



## ÍNDICE DE TABLAS

|             |                                                                                                                                                                            |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla N° 01 | Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral. ....                                                                                                               | 14 |
| Tabla N° 02 | Análisis correlacional de los Clima Laboral y Dimensiones de Valores Interpersonales en la unidad de Gestión Educativa Bellavista San- Martín.....                         | 23 |
| Tabla N° 03 | Clima Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Bellavista –San Martín-2014.....                                                                       | 26 |
| Tabla N° 04 | Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Bellavista –San Martín-2014. ....                                                      | 26 |
| Tabla N° 05 | Factor de Autorrealización del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....        | 27 |
| Tabla N° 06 | Factor de involucramiento laboral del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014..... | 28 |
| Tabla N° 07 | Factor de supervisión del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....             | 28 |
| Tabla N° 08 | Factor de comunicación del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....            | 29 |

|             |                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla N° 09 | Factor de condiciones laborales del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....            | 30 |
| Tabla N° 10 | En la Dimensión de soporte de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....        | 30 |
| Tabla N° 11 | En la Dimensión de conformidad de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....    | 31 |
| Tabla N° 12 | En la Dimensión de reconocimiento de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014..... | 32 |
| Tabla N° 13 | En la Dimensión de independencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....  | 33 |
| Tabla N° 14 | En la Dimensión de benevolencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....   | 33 |
| Tabla N° 15 | En la Dimensión de liderazgo de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....      | 34 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|          |                                                                                                                                                            |    |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | Nivel de porcentaje mayor general del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....      | 62 |
| Figura 2 | Nivel del factor de autorrealización del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....   | 63 |
| Figura 3 | Nivel del factor involucramiento del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....       | 64 |
| Figura 4 | Nivel del factor supervisión del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....           | 65 |
| Figura 5 | Nivel del factor comunicación del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....          | 66 |
| Figura 6 | Nivel del factor condiciones laborales del clima laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014..... | 67 |
| Figura 7 | Nivel de dimensión soporte de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....    | 68 |

|           |                                                                                                                                                                 |    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 8  | Nivel de dimensión conformidad de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....     | 69 |
| Figura 9  | Nivel de dimensión reconocimiento de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014 ..... | 70 |
| Figura 10 | Nivel de dimensión independencia de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....   | 71 |
| Figura 11 | Nivel de dimensión benevolencia de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....    | 72 |
| Figura 12 | Nivel de dimensión liderazgo de valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.....       | 73 |

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de clima laboral y los valores interpersonales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) de Bellavista de San Martín, 2014. Se desarrolló un estudio observacional de diseño correlacional. Se encuestó a 49 trabajadores administrativos de la UGEL de Bellavista durante los meses julio y agosto del año 2014; para lo cual, se usó la escala de Clima Laboral diseñada y elaborada por Sonia Palma Carrillo (2004), estandarizado con baremos peruanos, y la escala de Valores Interpersonales de Gordon (1960) adaptada por S. Higuera, Leonardo. Se encontró como resultado un 78,8% de los trabajadores administrativos presenta un clima laboral favorable y el 21,3% presenta un clima laboral medio. Así mismo, se observa que se tiene una significancia mayores a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre el Clima Laboral y los Valores Interpersonales. Concluyéndose que no existe correlación entre Clima Laboral y Valores interpersonales.

## **ABSTRACT**

## INTRODUCCIÓN

### **Antecedentes y fundamentación científica**

Ortíz (2011), en su tesis “Evaluación del Clima Laboral en el contexto de los Procesos de Reestructuración Organizacional del Grupo Metro, Sede Quito, Periodo 2010”, Ecuador, llevó a cabo un tipo de estudio descriptiva evaluativa, con una muestra de 30 sujetos, utilizando como una encuesta, concluyendo que la valoración del ambiente laboral que se efectuó, es la base de múltiples acciones que se puede llevar a la práctica. En el análisis final se pone especial énfasis en la identificación de los aspectos que arrojarían resultados significativos en el corto plazo.

Farfán (2009), en su tesis “Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares”, Perú, llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 367 profesores, utilizando como instrumentos la Escala Social en el Trabajo y el Inventario de Bornout, concluyendo que en el clima laboral en la muestra total de estudio se observa niveles bajos de presión laboral, niveles altos en cuanto a la percepción de planificación y realización de tareas y un nivel relativamente bajo de autonomía. En cuanto al síndrome de burnout se encuentra los profesores con niveles bajos en cansancio emocional. En despersonalización y realización personal los participantes adquieren niveles bajos respectivamente.

Morocho (2009), en su tesis *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*, llevó a cabo una investigación descriptiva, en una muestra de 56 especialistas en la sede administrativa, utilizando como instrumento un cuestionario, concluyendo que el clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Castillo y Yamada (2008), en su tesis “Responsabilidad social y buen clima laboral”, Perú, llevó a cabo siete casos de estudio, manifestando que todas las empresas analizadas tienen un mérito importante por la contribución en el contexto nacional, mediante su ejemplo, al fortalecimiento de una cultura de valoración de las personas que va de la mano de modelos de negocios exitosos. De todas ellas, es posible extraer algunos rasgos comunes que posiblemente han permitido que sean reconocidas como buenas ciudadanas corporativas a través de los años.

Orduña (2006), en su tesis “La influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de la Subdirección de Estadísticas y Encuestas, Coordinación Inegi de Pachuca Hidalgo”, México, llevó a cabo un tipo de estudio mixto, con una muestra de 28 jóvenes-adultos entre 30 a 45 años de edad,



utilizando como un test sociométrico, llegando a la conclusión de que al transformarse el medio de trabajo, se modifican las condiciones en que laboran, lo cual hace que el hombre tenga que modificarse para estar adaptado a esas nuevas condiciones del medio ambiente tanto física como técnica, social y psicológicamente. Es por esa razón que es importante conocer las principales líneas de comunicación y el trabajo en equipo de una institución.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica desde el aporte teórico, ya que pretende clarificar un tema sensible a la opinión científica y pública desde una perspectiva holística, como punto de partida para la generación de futuras investigaciones y acciones multidisciplinarias ya que se busca relacionar el clima laboral y los valores interpersonales y su influencia en la gestión institucional.

Al respecto Rodríguez, expresa que el clima laboral se refiere a 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 las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Ante esta situación investigativa es práctica porque permitirá solucionar posibles problemas dentro de la organización como la falta de comunicación interpersonal apropiada y de políticas de gestión que afecten las relaciones humanas y condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. Este diagnóstico contribuirá a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del

recurso humano orientando la toma de decisiones y las políticas institucionales que permiten crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueva mejorar el rendimiento laboral del personal.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico los resultados podrán servir de base para la elaboración de instrumentos peruanos a partir de un mejor entendimiento de la variable en estudio.

### **Problema**

En este siglo las organizaciones son espacios que permiten la relación de las personas que en ella se desarrollan.

Sin embargo el clima organizacional se convierte en un elemento importante en la organización pues refleja la percepción que tienen los colaboradores con respecto a las estructuras y los procesos que se dan en ese medio laboral (BROW Y MOBERG-1990).

El comportamiento de un trabajador no siempre es el resultado de las estrategias organizacionales existentes; mucho dependerá de las percepciones que el trabajador tenga de estas. Por lo tanto cuando el clima laboral no es adecuado, se presenta inestable e incide en el comportamiento lo que ocasiona que las personas se sientan motivadas o no al ejercer sus obligaciones siendo de gran impacto en los resultados de producción así como de identificación con la organización (BRUNET - 1999 citado por Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., & Barrera, M. 2009)

De igual manera los valores influyen mucho en las actitudes, comportamientos y percepciones de una persona; el conocer el sistema de permite ver lo que “hace obrar a la persona”. Es probable que el desempeño y satisfacción de los trabajadores, valores de un individuo sean mayores si sus valores se ajustan bien con la institución (ROBBINS, Stephen P.)

En la actualidad, en las Unidades de Gestiones Educativa Locales de Lima y de diversas regiones del país, se evidencia una serias diferencias con respecto a la Gestión Institucional por parte de los directivos unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios el Clima Organizacional de cada sede administrativa del ministerio de Educación, por lo que es muy necesario y urgente investigar por qué y las causas que ahondan con mayor fuerza este problema, para así poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de las sedes administrativas y llevarlos finalmente al mejoramiento y cambio de actitudes de la sociedad de la UGEL, que afecta negativamente el desarrollo institucional.

En la provincia de Bellavista, región San Martín, la UGEL presenta ciertas características administrativas desafortunadas para la gestión educativa de la zona. Por ejemplo, frecuentemente los usuarios del servicio presentan diversas quejas referidas a la atención y la demora de los procesos así como el trato recibido de parte de los prestadores. Por otro lado, si bien es cierto se pudo evidenciar un trabajo organizado dentro de la UGEL, también se puede notar autoritarismo por parte de los responsables, ausencia de reconocimientos, trabajo en equipo y una carencia de iniciativa por parte de los trabajadores, así como ocasionales manifestaciones de disconfort con el trabajo.

Esta realidad, muestra una contradicción entre la percepción interna y externa del clima de trabajo en la UGEL así como de los valores interpersonales de los trabajadores. Ante esta situación se plantea caracterizar el clima laboral y los valores interpersonales de los trabajadores, para luego determinar la existencia de correlación entre ambas variables; toda vez que, se identifica en la literatura especializada que los valores interpersonales pueden afectar el clima laboral dentro de las instituciones. De ahí que, se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de los valores interpersonales en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014?

## **Marco teórico-conceptual**

### **Clima Laboral**

El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización (Gálvez, 2000).

El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Como podemos observar, muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. También podríamos añadir que el clima laboral es la "personalidad" de ésta, porque se conforma a partir de una configuración de características de la misma (Palma, 2004).

Teoría sobre el Clima Laboral de Mc Gregor: En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

### **Teoría x**

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

### **Teoría Y**

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

La teoría de Clima Laboral, establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima Likert (1965).

- a.- Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- b.- Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.
- c.- Variables Finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

## **Tipos de Clima Laboral**

### **Autoritario**

Es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los

subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

### **Autoritario paternalista**

Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

### **Consultivo**

La dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

### **Participativo**

Se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma

de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

### **Elementos del Clima Laboral:**

#### **Estructura**

Es la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

#### **Responsabilidad (empowerment)**

Los empleados cuentan con autoridad para lograr objetivos, esto quiere decir que tienen autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, la supervisión que reciben es general, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

#### **Recompensa**

Los empleados son reconocidos y compensados por el buen desempeño en su trabajo, priorizando los premios y no los castigos.

#### **Desafío**

Es cuando la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, tanto dentro y fuera de la empresa.

#### **Relaciones**

Es el ambiente social dentro de la empresa, la relaciones tanto con los jefes como con los subordinados.



### **Cooperación**

Es el espíritu de ayuda de parte de los miembros de una organización. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

### **Estándares**

Son los puestos de trabajo que los empleados pueden obtener según su desempeño.

### **Conflictos**

Son las discrepancias que pueden surgir dentro de la organización, y tengan un nivel de opinión alto para dar soluciones a estas.

### **Identidad**

Es el sentirse identificado con la organización, compartir los mismos objetivos ya sean personales o de la misma empresa, muchos creen que esta es la más importante de las dimensiones

### **Valores Interpersonales**

Son aquellos que implican relaciones de un individuo con los demás. Tal tipo de valores tiene una gran relevancia en ajuste personal, social, familiar y profesional del individuo (Gordon, 1991).

Los valores son considerados la base para entender desde un punto de vista social el comportamiento humano, como referente en la realización y educación de la persona. Los valores nos indican cual es el camino correcto a ser mejor persona.

## **Tipos de valores**

### **Valores personales:**

Son normas y principios esenciales necesarios para edificar nuestras vidas. Nos guían por el camino indicado para comenzar a estrechar relaciones con los demás individuos. Los valores personales incluyen la moral, la ética e incluso la religión para determinar nuestro comportamiento. Además la experiencia juega un papel crucial para poseer valores personales adecuados.

### **Valores Familiares**

Son los valores que la familia determina como buenos o malos. Estos valores resultan de las vivencias, tradiciones, experiencias, creencias, que tienen los padres, y los cuales los trasmite y educan a sus hijos. Esos valores transmitidos son la educación básica para definir nuestro comportamiento y con el desenvolverse en la sociedad. La importancia de estos valores radica en la base para encontrar y acoger los demás valores de la sociedad.

### **Valores Socioculturales**

Son aquellos valores que se desarrollan en la sociedad con la que vivimos y compartimos. Son la base para definir nuestras acciones en la sociedad, como la responsabilidad, tolerancia, respeto, comprensión, bondades, etc. No se debe confundir con los valores personales ni mucho menos con los familiares los cuales por el paso del tiempo, en la experiencia, en tradición y creencias van modificándose.

### **Valores Materiales**

Los valores materiales son aquellos que nos permiten como personas vivir. Son esos valores que se relacionan con nuestras necesidades básicas como vestirnos,

hablar, alimentarnos, etc. En ocasiones los valores materiales chocan con los espirituales.

### **Valores Espirituales**

Son esos valores que hacen parte de las necesidades humanas, las cuales nos hacen dar sentido a las creencias, vivencias, y sentido a nuestras vidas. Se refiere a la importancia que le ofrecemos a las situaciones y aspectos que no incluyan materia.

### **Valores Morales**

Son todos los aspectos que otorgan a la humanidad a cuidar y controlar su dignidad. Los valores morales van modificándose con el paso del tiempo, entre vivencias y experiencias se definen estos valores.

**TABLA N° 01. Operacionalización de la variable Clima Laboral**

| Variable             | Definición                                                                                                                                                                                                                                                           | Dimensiones                    | Definición                                                                                                                                                                                                             | Indicador                    | Definición operacional                                                                                                                                                                         |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clima Laboral</b> | Entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. | <b>Autorrealización</b>        | Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.                                    | 1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Muy favorable</b></li> <li>• <b>Favorable</b></li> <li>• <b>Media</b></li> <li>• <b>Desfavorable</b></li> <li>• <b>Muy Desfavorable</b></li> </ul> |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Involucramiento laboral</b> | Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización                                                                                                  | 2,7,12,22,27,32, 37,42,47    |                                                                                                                                                                                                |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Supervisión</b>             | Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.        | 3,8,13,18,23,28, 33,38,42,48 |                                                                                                                                                                                                |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Comunicación</b>            | Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. | 4,9,14,19,24,34, 39,44,19    |                                                                                                                                                                                                |

|                                |                                                                                                                                                                                    |                              |                                                                                                                                                                |                                                  |                                                                                        |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Condiciones laborales</b> | Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. | 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50                     |                                                                                        |
| <b>Valores Interpersonales</b> | Son aquellos que implican relaciones de un individuo con los demás. Tal tipo de valores tiene una gran relevancia en ajuste personal, social, familiar y profesional del individuo | <b>Soporte</b>               | Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.                                                            | 2,12,14,27,29,36,40,47,52,58,,64,69,72,75,87.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo</li> <li>•Medio</li> <li>•Alto</li> </ul> |
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Conformidad</b>           | Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.                                                                     | 5,9,13,20,25,32,35,48,53,57,63, 66,80,85,89.     |                                                                                        |
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Reconocimiento</b>        | Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.                                                                        | 38,10,19,22,82, 38, 45,49,70,77, 79, 82,88.      |                                                                                        |
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Independencia</b>         | Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.                            | 1,4,11,16,24,34, 39,43,50,55,61, 68,74,78,83,90. |                                                                                        |
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Benevolencia</b>          | Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.                                                                              | 3,8,18,23,28,44, 51,54,60,62,71, 73,81,86,42.    |                                                                                        |
|                                |                                                                                                                                                                                    | <b>Liderazgo</b>             | Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.                                                                                                    | 7,15,17,21,26,31,37,41,46,56,59, 65,67,76,84.    |                                                                                        |

## **Objetivos**

### **Objetivo general.**

- Determinar la relación entre el clima laboral y los valores interpersonales en Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

### **Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de los factores del clima laboral.
- Identificar el nivel de las dimensiones de los valores Interpersonales.
- Relacionar el nivel de los factores del clima laboral con el nivel de las dimensiones de los valores interpersonales.

### **HIPOTESIS PLANTEADAS:**

**Hi:** Existe una relación significativa entre el clima laboral y los valores interpersonales en personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el clima laboral y los valores interpersonales en personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

### **Tipo y Diseño de investigación**

Se desarrolló un estudio observacional de diseño correlacional de corte transversal.

### **Población y Muestra**

#### **Población:**

El total de trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista, San Martín, durante los meses de agosto a noviembre de 2014. Correspondiente a 80 empleados, de los cuales solo se encontraron 49 durante el periodo de recolección de la información. Mismos que conformaron la muestra de estudio.

### **Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante el desarrollo de una encuesta, evaluación psicométrica a los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa.

### **Encuesta**

Una encuesta es un estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación (como si lo hace en un experimento). Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o

entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

### **Evaluación Psicométrica**

Las evaluaciones psicométricas son utilizadas como herramientas para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona. Una prueba psicológica es un instrumento estandarizado que se utiliza para medir la inteligencia, las habilidades mentales, las aptitudes, el desempeño, las actitudes, los valores, los intereses, la personalidad o cualquier otro atributo de los individuos. De acuerdo al tipo de prueba aplicada tendremos un esquema de la personalidad, las capacidades, el estado afectivo y emocional, así como la integración al medio ambiente y a la sociedad de las personas.

Instrumento de Clima Laboral:

Se aplicará la Escala Clima Laboral CL-SPC a los trabajadores de la UGEL – Bellavista. Las preguntas comprendidas en el cuestionario tendrá una relación directa con la necesidad de información señalada por cada uno de los indicadores a utilizar para medir los resultados de la investigación.



## **Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC**

### **FICHA TÉCNICA**

- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: 15 a 30 minuto aproximadamente
- Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral
- Calificación: Computarizada; filtros para análisis individual o grupal.
- Dirigido a: Profesionales vinculados al diagnóstico en recursos humanos
- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Tipificación: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)
- Año: 2004

### **Instrumento de Valores Interpersonales**

Se aplicará el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) a los trabajadores de la UGEL – Bellavista. Las preguntas comprendidas en el cuestionario tendrán una relación directa con la necesidad de información señalada por cada uno de los indicadores a utilizar para medir los resultados de la investigación.

### **Nombre: Cuestionario de valores Interpersonales - SIV**

#### **FICHA TÉCNICA**

- Procedencia: Science Research Associates - Chicago, Illinois
- Traducción y Adaptación: Leonard S. Higuera y Walter M. Pérez.

- Aplicación: Colectiva o individual.
- Tiempo de Aplicación: No hay límite de tiempo, normalmente toma entre 15 y 20 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.
- Corrección: A mano, mediante la aplicación de plantillas de corrección directamente sobre la hoja de respuestas. El formato de la prueba permite una corrección rápida: 3 minutos aproximadamente.
- Ámbito de Aplicación: 14 ó 15 años en adelante; diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada su aplicación en ambientes o individuos de poco nivel formativo.
- Baremos Peruanos: Muestra trabajadores obreros y empleados (varones y mujeres) y de instrucción superior.
- Significación: Elaborado con las técnicas del análisis factorial y como un cuestionarios de “elección forzada en triadas” (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems), el SIV permite apreciar y comparar la importancia que una persona da a los siguientes valores, actitudes o aspectos de sus relaciones con los demás: Soporte, Conformidad, Reconocimiento, Independencia, Benevolencia y Liderazgo.

**Procedimiento y recolección de datos:**

- Se solicitó a la dirección de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín, el permiso para la aplicación de la Escala Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), a quienes se les expuso que el motivo principal de la evaluación era realizar una investigación cuyos resultados beneficiarían a la institución.

- Luego, se recogió los datos de la población total (trabajadores administrativos en sus diferentes áreas)
- Se seleccionó una muestra de 49 trabajadores administrativos de una población de 80 personas, mediante el muestreo probabilístico estratificado.
- Después de haber calculado la muestra, se procedió a coordinar con la dirección, la fecha, lugar y hora para la aplicación de los instrumentos de evaluación.
- El día asignado por la dirección, se procedió a explicar el objetivo de la evaluación y las instrucciones necesarias para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios.
- Posteriormente, se procederá a la revisión, la corrección e interpretación de la pruebas psicométricas, según las indicaciones establecidas en la Escala Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV)

### **Validez y confiabilidad**

En cuanto a la validez de contenido de la versión original del instrumento fue dada a través de la revisión de jueces expertos, cuyo análisis dio como pertinentes de los reactivos diseñados y el dominio de contenido que postula la medición de la escala Clima Laboral y Cuestionario de Valores Interpersonales, por lo cual se hace evidente que presenta una adecuada validez de contenido. Así mismo, la validez se realizó para determinar si los reactivos diseñados cumplían con el requisito de discriminar entre categorías muy favorable, favorable, media, desfavorable, muy desfavorable del clima laboral, así mismo la relación de las dimensiones como soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo de los valores interpersonales a través de la fórmula de

valores Alfa de Cronbach, seleccionado un nivel de significancia de 0,850 para Clima Laboral y un nivel de significancia de 0.875 para Valores Interpersonales.

Para estimar la confiabilidad de Sonia Palma en la Escala de Clima Laboral utilizó el método de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman , se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente; en Valores Interpersonales utilizó el método de Kuder-Richardson, obteniendo un coeficiente de 0.71 y 0.86, según Gordon.

### **Procedimiento de recolección de datos**

Para iniciar la encuesta se les explicó a los participantes los objetivos de la investigación y su disponibilidad de tiempo (anexo 1). La encuesta se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa de Bellavista San Martín-2014.

### **Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio**

En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta los Principios Éticos para la Investigación Médica en seres humanos:

- Se informó los objetivos y propósitos de la investigación científica de manera clara y precisa, absolviendo todas las preguntas y dudas acerca de la misma.
- Se respetó los derechos humanos: Derechos individuales, a la integridad física, mental y sobre su personalidad y derecho a la intimidad.
- La participación fue voluntaria e informada y no coaccionada.
- Se informó el derecho a abstenerse de participar en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin riesgo a represalia.
- Se garantizó la seguridad de las bases de datos, que no podrán ser utilizadas para otro fin que el señalado en el apartado de objetivos específicos.

## RESULTADOS

### ANÁLISIS CORRELACIONAL Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

*TABLA N°02*

*Análisis correlacional de Clima Laboral y Dimensiones de Valores interpersonales en la unidad de Gestión Educativa Bellavista San- Martín.*

| <b>Dimensiones</b> |                        | <b>CLIMA LABORAL</b> |
|--------------------|------------------------|----------------------|
| SOPORTE            | Correlación de Pearson | -,131                |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,247                 |
|                    | N                      | 80                   |
| CONFORMIDAD        | Correlación de Pearson | -,106                |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,347                 |
|                    | N                      | 80                   |
| RECONOCIMIENTO     | Correlación de Pearson | ,089                 |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,431                 |
|                    | N                      | 80                   |
| INDEPENDENCIA      | Correlación de Pearson | ,097                 |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,393                 |
|                    | N                      | 80                   |
| BENEVOLENCIA       | Correlación de Pearson | -,022                |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,846                 |
|                    | N                      | 80                   |
| LIDERAZGO          | Correlación de Pearson | ,061                 |
|                    | Sig. (bilateral)       | ,592                 |
|                    | N                      | 80                   |

*Fuente: Elaboración Propia*

En la tabla N° 02, se observa que se tiene una significancia mayores a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces No existe una relación significativa entre el Clima Laboral y los Valores Interpersonales en Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014. Es decir existen otras variables que influyen en que los trabajadores administrativos tengan un clima laboral favorable.

Esas variables pueden ser satisfacción laboral, apoyo familiar, remuneraciones justas, etc. lo cual amerita a una investigación posterior.

La relación lineal entre la dimensión de soporte de los valores interpersonales y el clima laboral es de -0,131, es decir existe una relación inversa y baja entre las variables.

La relación lineal entre la dimensión de conformidad de los valores interpersonales y el clima laboral es de -0,106, es decir existe una relación inversa y baja entre las variables.

La relación lineal entre la dimensión de reconocimiento de los valores interpersonales y el clima laboral es de 0,089; es decir existe una relación directa y baja entre las variables.

La relación lineal entre la dimensión de independencia de los valores interpersonales y el clima laboral es de 0,097, es decir existe una relación directa y baja entre las variables.

La relación lineal entre la dimensión de benevolencia de los valores interpersonales y el clima laboral es de -0,022, es decir existe una relación inversa y muy baja entre las variables.

La relación lineal entre la dimensión de liderazgo de los valores interpersonales y el clima laboral es de 0,061, es decir existe una relación directa y baja entre las variables.

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE CLIMA LABORAL

TABLA N° 03

Estadísticos del Clima Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Bellavista –San Martín-2014.

#### Estadísticos

#### CLIMA LABORAL

|            |                 |      |
|------------|-----------------|------|
| N          | <b>Válidos</b>  | 80   |
|            | <b>Perdidos</b> | 0    |
| Media      |                 | 3,79 |
| Mediana    |                 | 4,00 |
| Moda       |                 | 4    |
| Desv. típ. |                 | ,412 |
| Varianza   |                 | ,169 |
| Rango      |                 | 1    |

Fuente: Elaboración Propia.

Se reportan, en la tabla N°03, las medidas estadísticas de los puntajes alcanzados por los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Bellavista, en donde alcanzaron un promedio de categoría favorable con 3,79.

Así mismo se observa que el 50% de los trabajadores tienen un clima laboral favorable mayor y el otro 50% menor. Lo anterior lo corrobora con el estadístico de la moda que también es una categoría favorable.

Así en relación a la dispersión encontrada observamos que existe una menor dispersión de 0,412 lo cual evidencia que los datos son homogéneos.

TABLA N° 04

*Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

| CATEGORIA |           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|-----------|------------|------------|
| Válidos   | MEDIA     | 17         | 21,3       |
|           | FAVORABLE | 63         | 78,8       |
|           | Total     | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia.*

La tabla N° 04 nos indica que el 78,8% de los trabajadores administrativos presenta un clima laboral favorable y el 21,3% presenta un clima laboral medio en la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.



TABLA N° 05

*Factor de Autorrealización del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

| CATEGORIA |           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|-----------|------------|------------|
| Válidos   | FAVORABLE | 62         | 77,5       |
|           | MEDIA     | 18         | 22,5       |
|           | Total     | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia.*

La tabla N° 05 nos indica el factor evaluado de AUTORREALIZACION donde el 77,5% de los trabajadores administrativos presenta un clima laboral en favorable y el 22,5% presenta un clima laboral medio en la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014. Es decir, el trabajador percibe que puede desenvolverse así mismo profesionalmente con posibilidades de mejorar dentro de la organización.

TABLA N° 06

*Factor de involucramiento laboral del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

|                   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Válidos FAVORABLE | 62         | 77,5       |
| MEDIA             | 18         | 22,5       |
| Total             | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 06 nos presenta el factor de involucramiento laboral percibimos que en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014, un 77,5% se involucra favorablemente y 22,5 % medianamente.

El trabajador percibe que es considerado parte importante de la organización con los compromisos que se programan o actividades dentro de ésta, es decir, identificándose con su institución.

TABLA N° 07

*Factor de supervisión del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

### SUPERVISION

| CATEGORIA         | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Válidos FAVORABLE | 57         | 71,3       |
| MEDIA             | 23         | 28,8       |
| Total             | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 07 nos presenta el factor de supervisión observamos que en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014, un 71,3% se involucra favorablemente y 28,8 % medianamente.

El trabajador percibe un apoyo y orientación por parte de los directivos en las dificultades de las tareas encomendadas.

TABLA N° 08

*Factor de comunicación del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

### COMUNICACIÓN

| CATEGORIA         | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Válidos FAVORABLE | 55         | 68,8       |
| MEDIA             | 25         | 31,3       |
| Total             | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 08 nos presenta el factor de comunicación nos indica que en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014, tiene 68,8% favorablemente y 31,3 % medianamente. Es decir, los trabajadores perciben que se promueve una comunicación fluida de las responsabilidades por área dentro y fuera de la organización.

TABLA N° 09

*Factor de condiciones laborales del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

### CONDICIONES LABORALES

| CATEGORIA |           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|-----------|------------|------------|
| Válidos   | FAVORABLE | 40         | 50,0       |
|           | MEDIA     | 40         | 50,0       |
|           | Total     | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 09 en lo que respecta al factor de condiciones laborales el análisis estadístico nos indica que en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014, tiene 50,0% favorablemente y 50,0 % medianamente.

Los trabajadores perciben que existe los elementos necesarios como remuneración, material tecnológico que les facilite cumplir con las tareas designadas.

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VALORES INTERPERSONALES

TABLA N° 10

*En la Dimensión de soporte de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

## SOPORTE

| NIVEL   |       | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------|------------|------------|
| VÁLIDOS | ALTO  | 6          | 7,6        |
|         | BAJO  | 74         | 92,5       |
|         | TOTAL | 80         | 100,0      |

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla N° 10 observamos en la dimensión de soporte, el análisis estadístico nos indica que en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014, que el 92.5% se encuentra en un nivel Bajo y 7,6% en el nivel Alto. Es decir, Muestra poca necesidad de apoyo y comprensión de los demás.

### TABLA N° 11

*En la Dimensión de conformidad de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

## CONFORMIDAD

| NIVEL   |       | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------|------------|------------|
| Válidos | ALTO  | 4          | 5,0        |
|         | BAJO  | 76         | 95,0       |
|         | Total | 80         | 100,0      |

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 11 Se puede percibir que en la dimensión de conformidad se ubica en 95% en el nivel Bajo y el 5,0 % en el nivel Alto, del personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

Poca aceptación a las normas o reglas estrictas, es decir lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida.

TABLA N° 12

*En la Dimensión de reconocimiento de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

**RECONOCIMIENTO**

| NIVEL   |       | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------|------------|------------|
| Válidos | ALTO  | 12         | 15,0       |
|         | BAJO  | 68         | 85,0       |
|         | Total | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 12 Se puede percibir que la dimensión de reconocimiento se ubica en 85,0% en el nivel Bajo y el 15,0% está en el nivel alto, del personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014

No necesitan ser elogiados o que reconozcan sus méritos para seguir cumpliendo con su trabajo.

TABLA N° 13

*En la Dimensión de independencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

| <b>INDEPENDENCIA</b> |       |            |            |
|----------------------|-------|------------|------------|
| NIVEL                |       | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos              | ALTO  | 9          | 11,3       |
|                      | BAJO  | 71         | 88,8       |
|                      | Total | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 13 Se puede percibir que en la dimensión de independencia se ubica en un porcentaje de 88,8% en el nivel Bajo y el 11,3% en el nivel Alto, del personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

El empleado no solo obra pensando en las necesidades e intereses. Si no en la superación de la organización.

TABLA N° 14

*En la Dimensión de benevolencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

| <b>BENEVOLENCIA</b> |       |            |            |
|---------------------|-------|------------|------------|
| NIVEL               |       | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos             | ALTO  | 12         | 15,0       |
|                     | BAJO  | 68         | 85,0       |
|                     | Total | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 14 Se percibí que en la dimensión de benevolencia se ubica en un porcentaje de 85,0% en el nivel Bajo y el 15,0% en el nivel alto, del personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.

Expresa indiferencia hacia las necesidades de los demás es decir le difícil relacionarse socialmente dentro de organización.

TABLA N° 15

*En la Dimensión de liderazgo de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

#### **LIDERAZGO**

| NIVEL   |       | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------|------------|------------|
| Válidos | ALTO  | 5          | 6,3        |
|         | BAJO  | 75         | 93,8       |
|         | Total | 80         | 100,0      |

*Fuente: Elaboración Propia*

La tabla N° 15 en lo que respecta en la dimensión de liderazgo se ubica en un porcentaje de 93,8% en el nivel Bajo y el 6,3 en el nivel Alto, del personal de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014. Es decir, Poca tendencia de imponer su voluntad y autoridad.



## DISCUSIÓN

Siendo el Clima Laboral entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventiva y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Sonia palma). Se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración (Mg Gregor, 2011). Así mismo los valores interpersonales son considerados la base para entender desde un punto de vista social el comportamiento humano, como referente en la realización y educación de la persona. Los valores nos indican cual es el camino correcto a ser mejor persona. (Gordon, 1991).

El trabajo de una organización se expresa en el clima laboral a través de un ambiente físico y los valores interpersonales, los cuales van a permitir optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales; de tal manera que nuestra investigación está enfocada al clima laboral y valores interpersonales, obteniendo como resultado un 78,8% de los trabajadores administrativos presenta un clima laboral favorable y el 21,3% presenta un clima laboral medio. Así mismo, se observa que se tiene una significancia mayores a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre el Clima Laboral y los Valores Interpersonales; es decir, existen otras variables que influyen en que los trabajadores administrativos tengan un

clima laboral favorable. Esas variables pueden ser satisfacción laboral, apoyo familiar, remuneraciones justas, etc. lo cual amerita a una investigación posterior. Sin embargo se encontró la relación menor entre la dimensión de benevolencia de los valores interpersonales y el clima laboral es de -0,022, es decir existe una relación inversa y baja entre las variables; la relación mayor entre la dimensión de independencia de los valores interpersonales y el clima laboral es de 0,097, es decir existe una relación directa y baja entre las variables.

No encontrándose una correlación entre clima laboral y valores interpersonales, no significa que dentro de una organización sea de suma importancia los valores interpersonales; siendo así sostenido por Orduña Altamirano, Marco Antonio (2006) en su tesis “La influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de la Subdirección de Estadísticas y Encuestas, Coordinación Inegi de Pachuca Hidalgo”, México, llevó a cabo un tipo de estudio mixto, con una muestra de 28 jóvenes-adultos entre 30 a 45 años de edad, utilizando un test sociométrico, llegando a la conclusión de que al transformarse el medio de trabajo, se modifican las condiciones en que laboran, lo cual hace que el hombre tenga que modificarse para estar adaptado a esas nuevas condiciones del medio ambiente tanto física como técnica, social y psicológicamente. Es por esa razón que es importante conocer las principales líneas de comunicación y el trabajo en equipo de una institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación, concuerdo con Orduña (2006); no existe relación significativa entre las variables, de tal manera que el medio de trabajo se modifique o acondicione para que el hombre logre sus

metas y objetivos profesionalmente y por ende dentro de la organización en que labora, teniendo en cuenta siempre que la comunicación y el trabajo en equipo es importante para lograr la integración dentro de la organización o institución donde labora.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- En general no se encontró correlación entre clima laboral y valores interpersonales.
- El mayor porcentaje de trabajadores administrativos presenta un clima laboral favorable y el menor, un clima laboral medio.
- En las dimensiones de valores interpersonales como soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo, se obtuvo un nivel bajo en relación con la variable de clima laboral.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda realizar estudios más profundos sobre psicología organizacional clima laboral y valores interpersonales.
- A los estudiantes de Psicología, se les recomienda continuar con el estudio de clima laboral y valores interpersonales a nivel explicativo.
- Se puede proponer capacitación en valores interpersonales con la finalidad de fortalecer la organización en la UGEL de Bellavista-San Martín.
- Realizar talleres de motivación basada en los valores como soporte, conformidad, independencia, benevolencia, liderazgo en la UGEL de Bellavista-San Martín.
- Realizar talleres de sensibilización de clima laboral y valores interpersonales.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

GORDON, L. (1963). Cuestionario de Valores Interpersonales. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

GORDON, J. (1967). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

DAVIS, J. (1990). El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

PALMA, S. (2004). Escala de Clima Laboral. Mima: Libertad.

ROBBINS, Stephen P., “**Comportamiento Organizacional**”, Ed. Prentice Hall, México, 1999, Pág.2.

MC GREGOR, D. (1975): **El aspecto humano de las empresas**. Méjico

## **Referencias Hemerográficas**

ORDUÑA, M. (2006-Mayo). La influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de la Subdirección de Estadísticas y Encuestas, Coordinación Inegi de Pachuca Hidalgo, México. Tesis para optar el título de Licenciado en psicología, Universidad Autónoma del Estado de hidalgo, México.

BERNABÉ, L. (2007- Setiembre). El clima laboral y la inteligencia emocional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa N° 80706 Miramar – Alto Moche. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo, Perú.

CASTILLO, E. & YAMADA, E. (2008- Setiembre). Responsabilidad social y buen clima laboral. Documento de Discusión, Universidad del Pacífico, Perú.

FARFAN, M. (2009-abril). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Tesis para optar el título de Magíster en Psicología Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

GARCÍA, S. (2009- Junio). Diagnóstico de la Relación Clima Organizacional y Sistema de Gestión de la Calidad. Tesis para optar el título de Maestría en Gestión de la Calidad, Universidad Veracruzana, México.

MOLOCHO, N. (2009. Abril). Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009. Tesis para optar el título de Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

SILVA, H. (2009-Agosto). Medición del Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Trabajadores Docentes y no Docentes de la Facultad de Medicina UNAP. Tesis para optar el título de Psicólogo, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú.

ORTIZ, A. (2010- Marzo). Evaluación del Clima Laboral en el contexto de los Procesos de Reestructuración Organizacional del Grupo Metro, Sede Quito,

Periodo 2010. Tesis para optar el título de Psicóloga, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.

TIZNADO, J. (2013-Marzo). Mejoramiento en los Procesos Administrativos de la Ugel N° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

### **Referencias Electrónicas**

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Recursos-Humanos/46175895.html>.

Consultado el 10.05.2015

<http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>. Consultado el 12.05.2015

<http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>. Consultado el 14.05.2015

<http://www.valoresmorales.net/2014/01/tipos-de-valores/>. Consultado el 15.05.2015



## **Apéndices**

### **Apéndices 1. Consentimiento informado**

#### **INFORMACIÓN PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación científica de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro, tiene como finalidad de determinar los niveles de clima laboral y valores interpersonales del personal administrativo en la ciudad de Bellavista-San Martín. Para lo cual se aplicará una escala y un cuestionario al personal administrativo de la unidad de gestión educativa con autorización de la dirección de la mencionada Institución. Dicho cuestionario será anónimo para proteger la identidad del participante informante y se desarrollará dentro de un ambiente de respeto mutuo, confidencialidad y responsabilidad, con el compromiso de no utilizar esta información para otros fines que puedan perjudicar a los sujetos de estudio.

Cordialmente,

---

**Lic. Zelmira Lozano**  
**Docente responsable**

Cualquier consulta, inquietud o comentario, sírvase llamar a los siguientes números:

**Celular: 943360786**

**RPM: 947481075**

## **FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE**

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: **“Clima Laboral y Valores Interpersonales en Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista-San Martín, 2014”**, y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

---

Firma del Participante

Fecha: \_\_\_\_\_

## Apéndice 2. Instrumento

### ENCUESTA

#### DATOS GENERALES

**Apellidos y Nombres:** ..... **Fecha:** .....

**Edad:** ..... **Sexo:** .....

**Jerarquía Laboral:** Directivo ..... Empleado ..... Operario .....

**Empresa:** Estatal: ..... Privada: ..... Producción: ..... Servicio: .....

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

1. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

2. ¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

3. ¿El director brinda apoyo para superar las dificultades que se presentan?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

4. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

6. ¿El director se interesa por el éxito de sus trabajadores?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

7. ¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

8. ¿En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

9. ¿En mi oficina la información fluye adecuadamente?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

10. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

11. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

12. ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

13. ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

14. ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

15. ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

16. ¿Se incentiva los altos niveles de desempeño?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

17. ¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

18. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

19. ¿Existe interrelación comunicativa entre los trabajadores?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

20. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

21. ¿Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

22. ¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )



23. ¿Las responsabilidades están claramente definidas?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

24. ¿Es posible la interacción con los jefes?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

25. ¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

26. ¿Cumplir con las tareas diarias permite el control?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

27. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

28. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

29. ¿En la institución se afronta y superan los obstáculos?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

30. ¿Existe buena administración de los recursos?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

31. ¿Los jefes de área promueven la capacitación que se necesita?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

32. ¿Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

33. ¿Existen normas y procedimientos como guiase de trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

34. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

35. ¿La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

36. ¿La institución promueve el desarrollo del personal?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

37. ¿Los servicios que brinda la institución son motivo del orgullo del personal?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

38. ¿Los objetivos de cada área están claramente definidos?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

39. ¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

40. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

41. ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

42. ¿Hay clara definición de visión, misión, y valores en la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

43. ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

44. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas o áreas?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

45. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

46. ¿Se reconoce los logros en el trabajo?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

47. ¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

48. ¿Existe un trato justo en la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

49. ¿Se conocen los avances en otras áreas de la institución?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

50. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?

Ninguna o Nunca ( )

Poco ( )

Regular o Algo ( )

Mucho ( )

Todo o Siempre ( )

## CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES-SIV

### INSTRUCCIONES:

Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud. (señálela un aspa en la columna +) y la menos importante para usted (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos).

1. Tener libertad para hacer lo que le parezca.
2. Que los demás estén de acuerdo conmigo.
3. Hacer amistad con los menos afortunados.
4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
6. Que la gente le de importancia a lo que hago.
7. Ocupar un puesto o cargo importante.
8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
9. Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.
10. Que la gente piense que soy importante.
11. Tener una total y completa libertad personal.
12. Saber que la gente está de mi parte.
13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.
16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.
18. Trabajar en beneficio del usuario.
19. Relacionarme con personas que sean capacitadas.
20. Atender amablemente y cumplir los asuntos a mi cargo.



21. Tener una gran influencia.
22. Que mi nombre sea famoso y conocido por mucha gente.
23. Hacer cosas por los demás.
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me ordene.
25. Seguir una norma estricta de conducta.
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.
27. Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo.
28. Ser amigo de los que no tienen amigos.
29. Que la gente me haga favores.
30. Ser conocido por personas más importantes.
31. Ser el único que manda y dirige.
32. Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.
34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.
35. Cumplir con mi deber.
36. Que la gente me trate con comprensión.
37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.
38. Que la gente admire lo que yo hago.
39. Ser independiente en mi trabajo.
40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.
41. Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.
42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.
43. Poder gobernar mi propia vida.
44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.
46. Ser una persona influyente.
47. Ser tratado con amabilidad.
48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral.

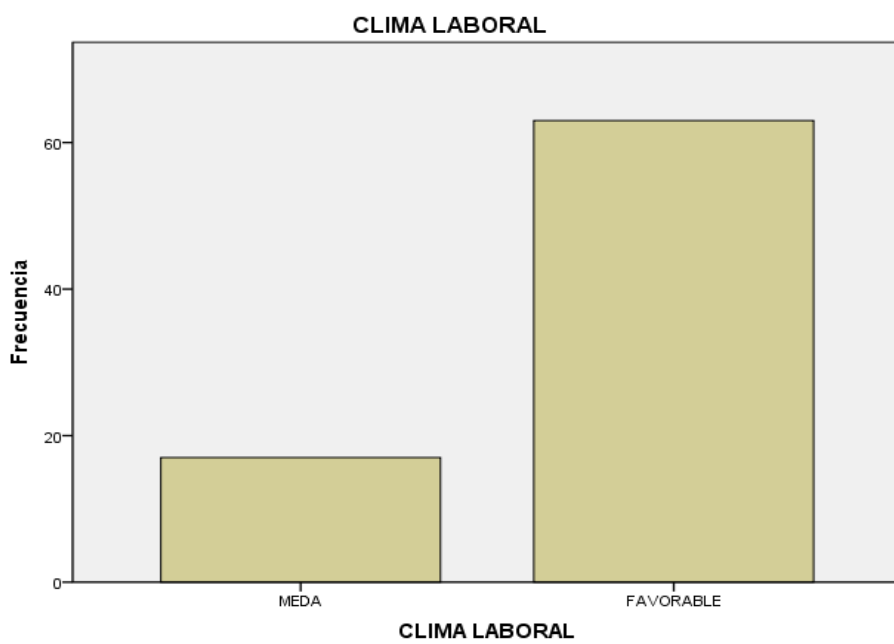
49. Ser alabado o elogiado por otras personas.
50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.
51. Trabajar por el bien común.
52. Contar con el afecto de otras personas.
53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.
54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera.
56. Ser considerado como líder o jefe.
57. Hacer lo que socialmente correcto.
58. Que los demás aprueben lo que yo hago.
59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.
60. Compartir lo que tengo y mi pertenece con otras personas.
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.
62. Ayudar a los pobres y necesitados.
63. Mostrar respeto por mis superiores.
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.
65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.
66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.
67. Ser el responsable de un grupo de personas.
68. Tomar todas mis decisiones por mi mismo.
69. Recibir ánimo y aliento de los demás.
70. Ser mirado con respeto por los demás.
71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.
72. Dirigir a otros en su trabajo.
73. Ser generoso con los demás.
74. Ser mi propio amo.
75. Tener amigos y compañeros comprensivos.
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.

77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.
78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.
79. Que haya personas interesadas en mí.
80. Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados.
81. Ser comprensivos con aquellos que tienen algún problema.
82. Ser popular entre la gente.
83. Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.
84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.
86. Dedicarme a ayudar a los demás.
87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.
88. Que haya gente que me admire.
89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.
90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.

Muchas gracias por su participación

**Apéndice 03. Figura N° 01**

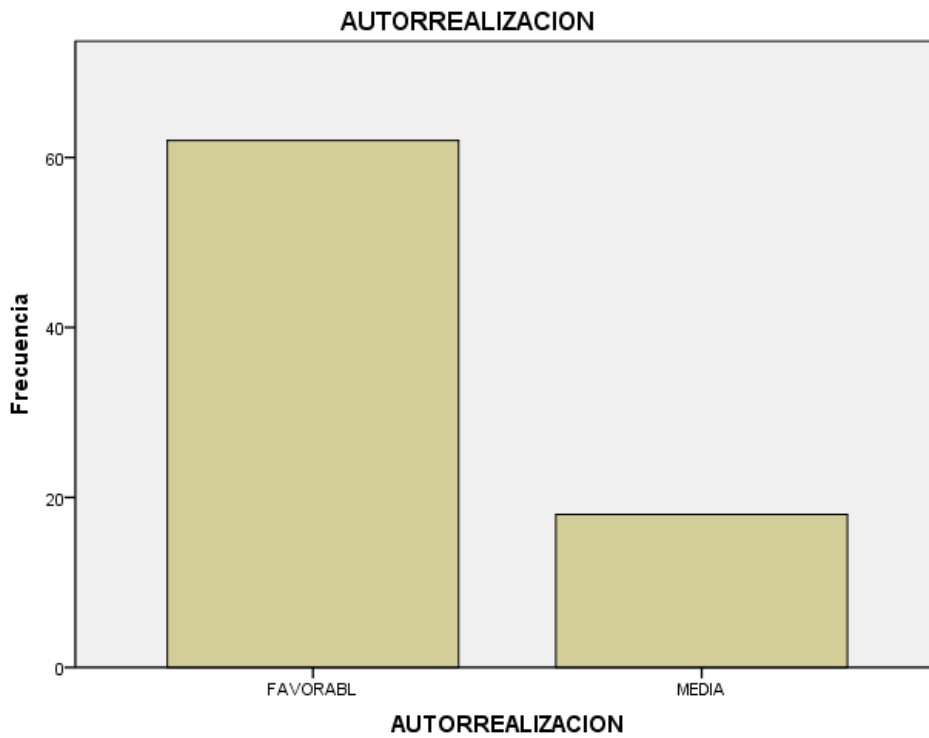
*Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 4. Figura N° 02**

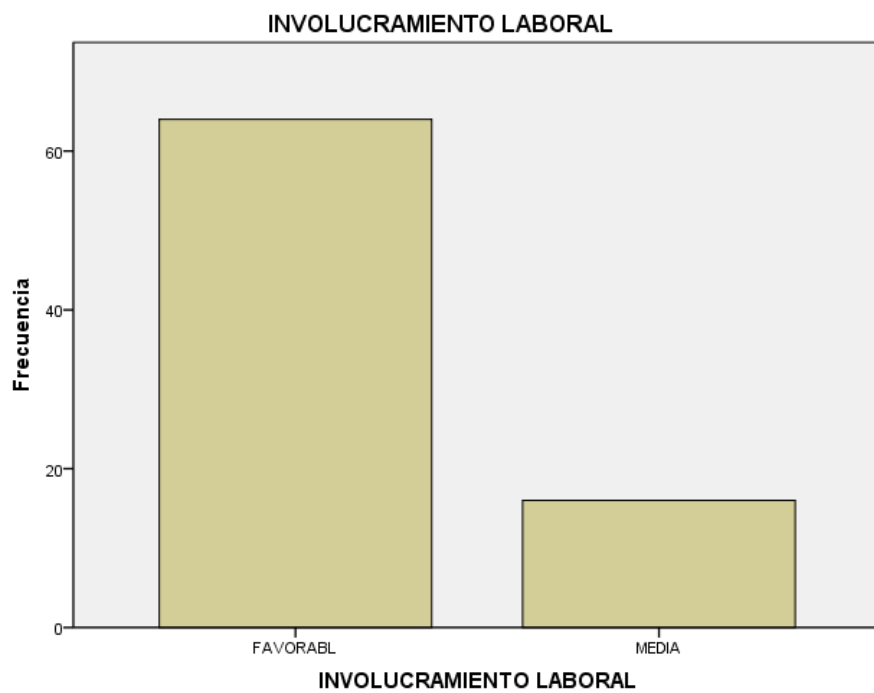
*Factor de Autorrealización del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propi*

**Apéndice 5. Figura N° 03**

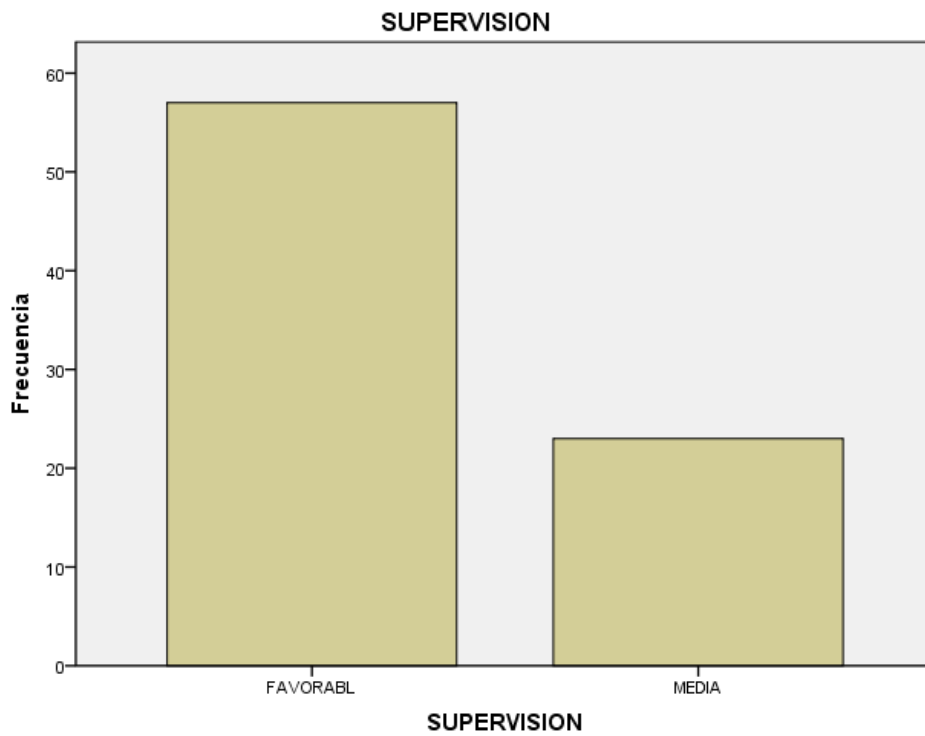
*Factor de involucramiento laboral del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 6. Figura N° 04**

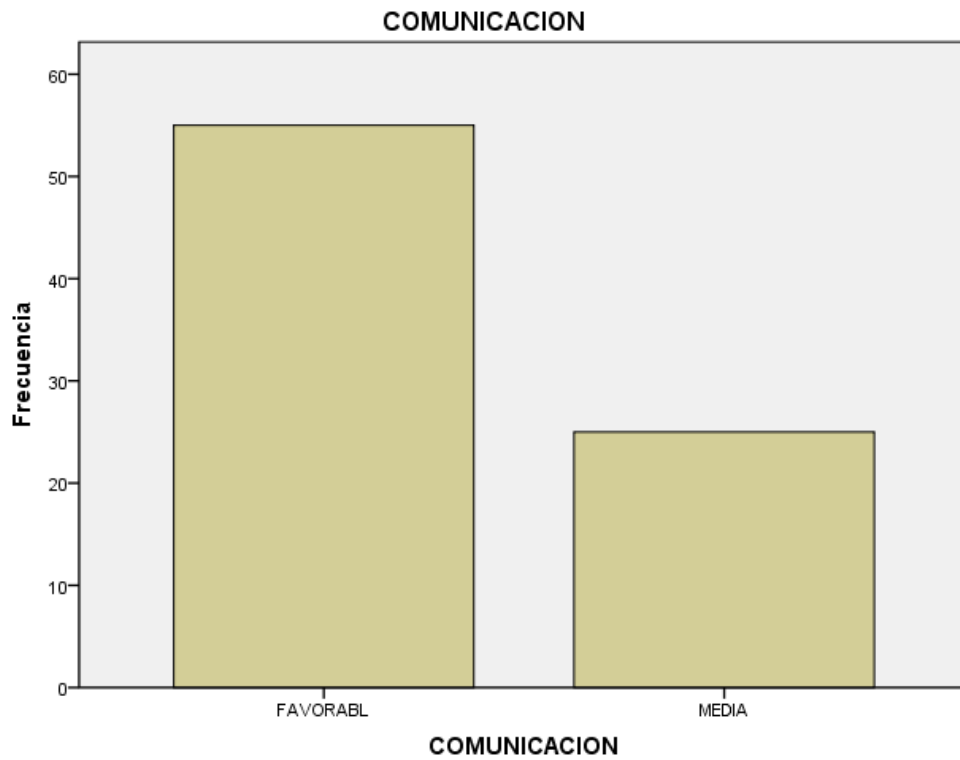
*Factor de supervisión del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 7. Figura N° 05**

*Factor de comunicación del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*

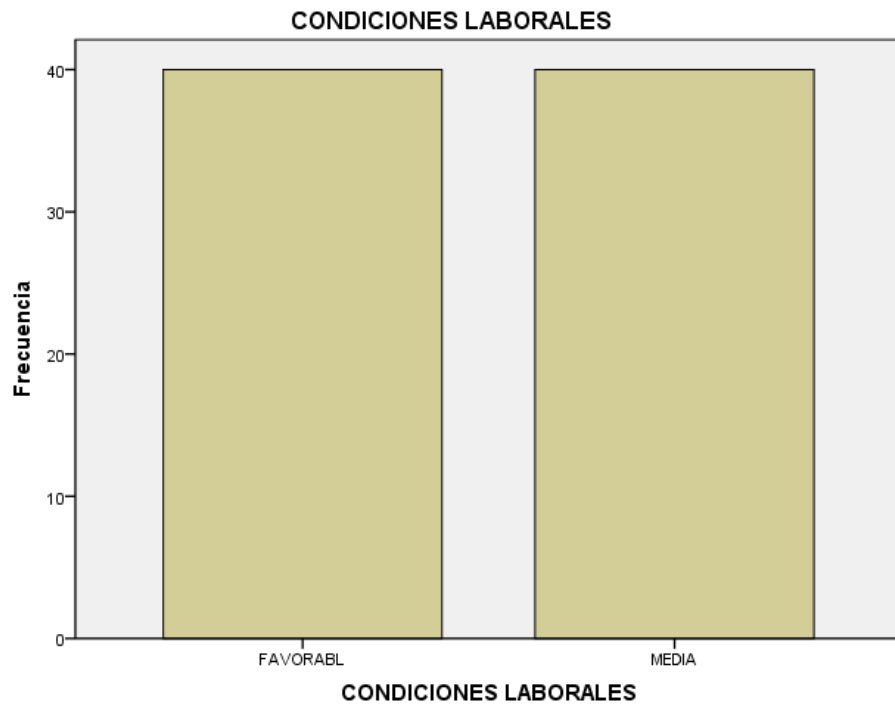


*Fuente: Elaboración Propia*



**Apéndice 8. Figura N° 06**

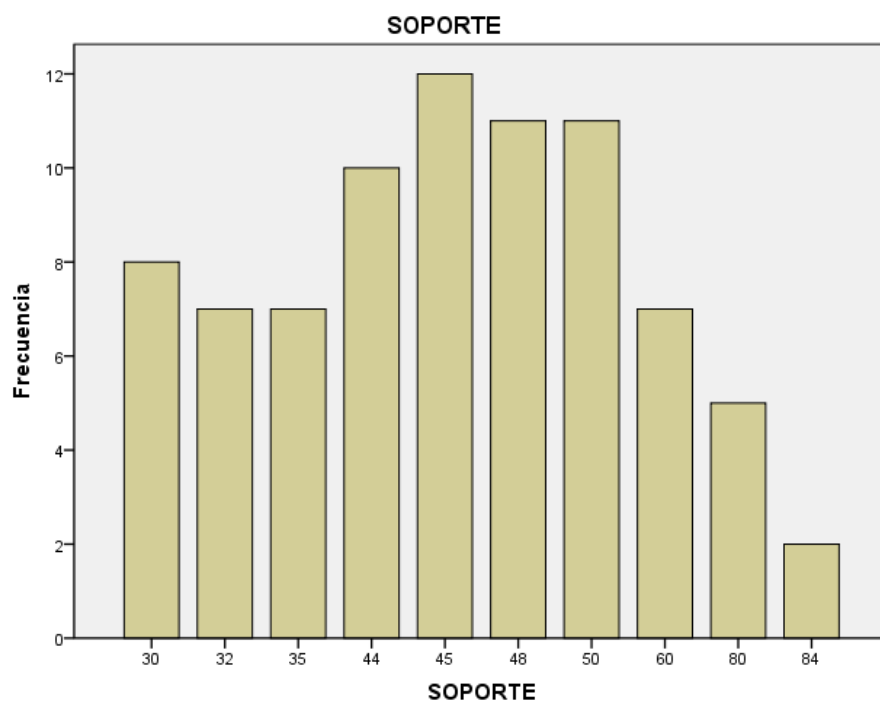
*Factor de condiciones laborales del Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 9. Figura N° 07**

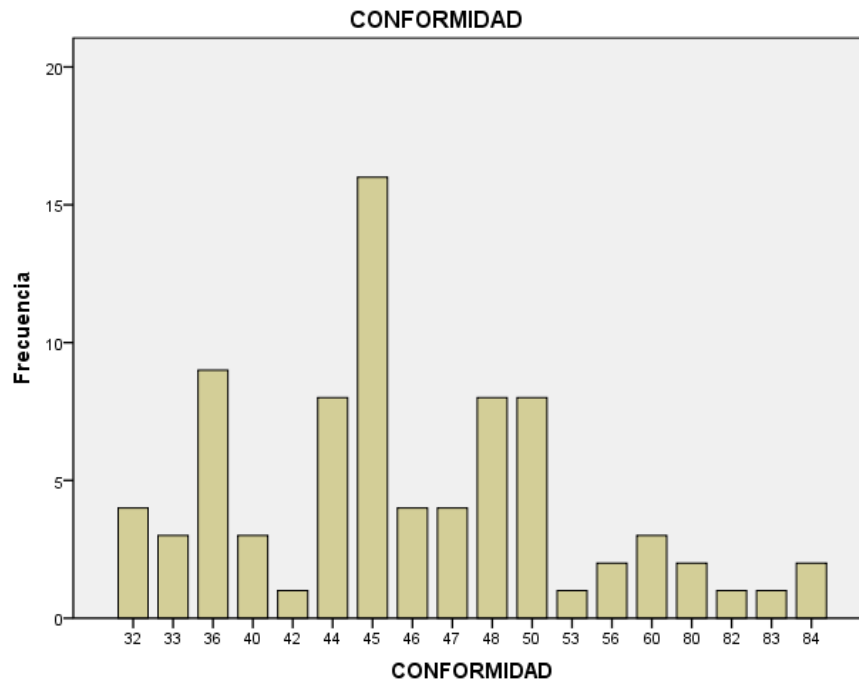
*En la Dimensión de soporte de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 10. Figura N° 08**

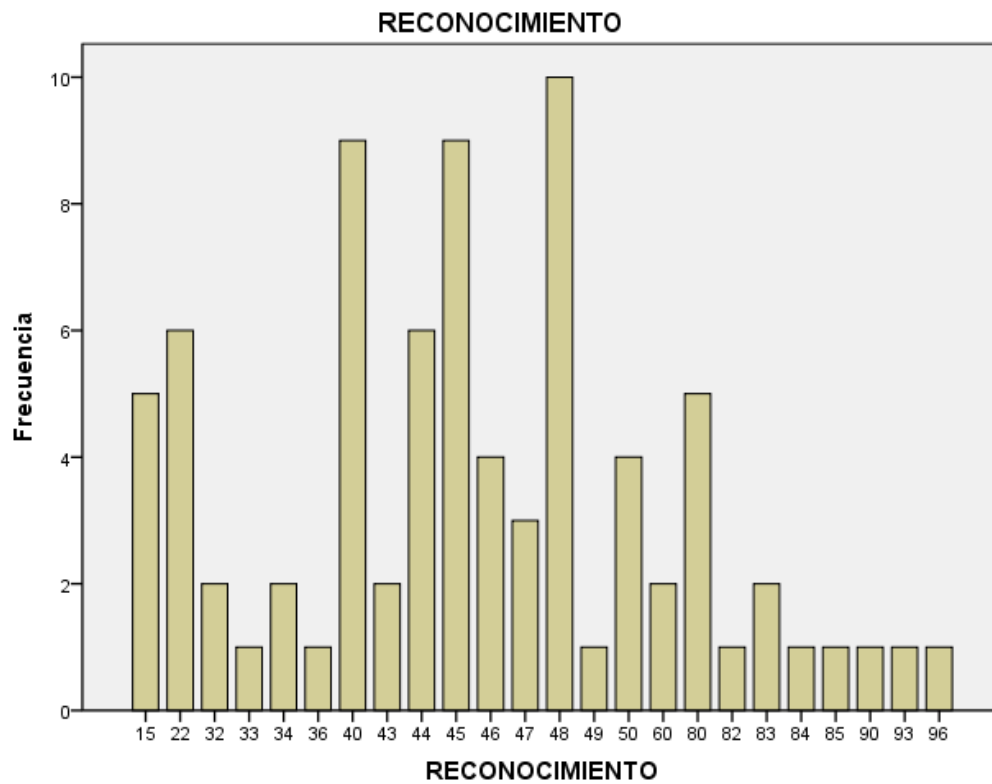
*En la Dimensión de conformidad de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 12. Figura N° 09**

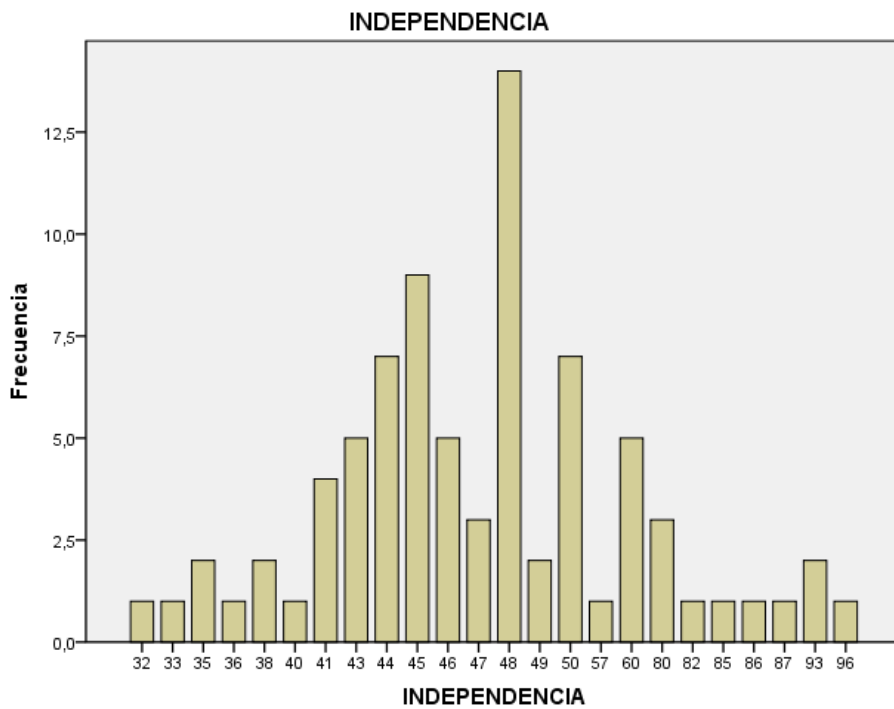
*En la Dimensión de reconocimiento de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 13. Figura N° 10**

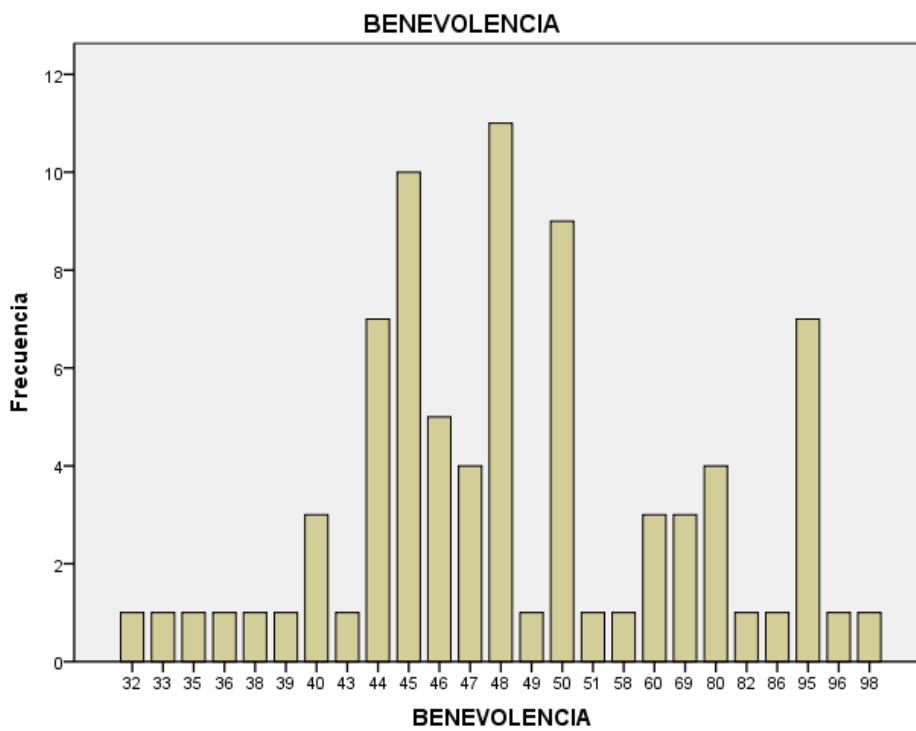
*En la Dimensión de independencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 13. Figura N° 11**

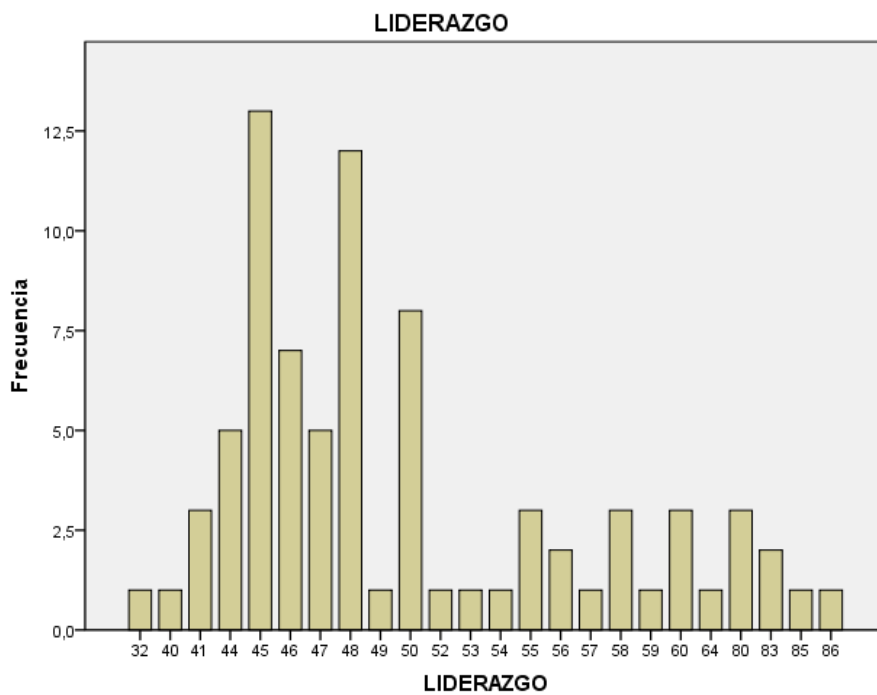
*En la Dimensión de benevolencia de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Apéndice 14. Figura N° 12**

*En la Dimensión de liderazgo de valores interpersonales de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Bellavista, San Martín-2014.*



*Fuente: Elaboración Propia*