

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROSECIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN



**“El rumor en la construcción del clima organizacional en la
Dirección Regional Agraria Ayacucho - 2015”, Tesis presentada para
optar el título de licenciado en Ciencias de la Comunicación**

124781

Autor : Javier Américo Pillaca Marquina

Asesor: Dr. Carlos Infante Yupanqui

**Ayacucho- Perú
2015**

cc98
Pil
Ej.1

AGRADECIMIENTO

Debo agradecer de manera especial y sincera a mis padres Sr. Virgilio Pillaca Huamaní y Sra. Reyna Marquina Tinco por su apoyo incondicional en mi formación profesional y por ende en la obtención de mi Licenciatura. Del mismo modo a los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, por haber permitido desarrollar la tesis y haber brindado todas las facilidades del caso para poder concluir con satisfacción el trabajo de investigación.

ÍNDICE

Agradecimientos	2
Resumen	5
Introducción	6
Capítulo I: Corpus Teórico	8
1.1 El Rumor Según Allport y Postman	8
1.1.1. Características del Rumor	30
1.1.2. Clases de Rumor	31
1.1.3. El Rumor como fenómeno social	34
1.1.4. El rumor y los elementos de la comunicación	35
1.1.5. ¿Cómo se trasmite el Rumor?	36
1.2 Organización y Clima Organizacional	37
1.2.1 Tipos de Clima Organizacional	42
1.2.2 Dimensiones del Clima Organizacional	44
1.2.3 Características del Clima Organizacional	46
1.2.4 Formas del Clima Organizacional	50
Capítulo II: Materiales y Método	53

2.1 Problema de Investigación	53
2.2 Objetivos de la Investigación	59
2.3 Hipótesis	60
2.4 variables e Indicadores	60
2.5 Tipos de Investigación	61
2.6 Métodos de Investigación	61
2.7 Técnicas y procedimientos	61
2.8 Procedimiento de Investigación	62
2.8.1 Ámbito	62
2.8.2 población objetivo	63
2.8.3 muestreo censal	63
2.8.4 trabajo de campo	63
Capítulo III: Presentación, Análisis y Discusión de Datos	64
Discusión	111
Conclusiones	113
Referencias bibliográficas	114
Anexo	118

RESUMEN

En los últimos años la vida de las organizaciones públicas dejó de ser un asunto exclusivo de sus directivos y trabajadores. Se hacen públicos los despidos, los escándalos, los beneficios, los actos de corrupción, los fracasos y demás situaciones cotidianas de una organización. Estos actos muchas veces se suscitan por una deficiente comunicación y un clima organizacional desfavorable. En la vida cotidiana de una organización los rumores generan una amplia variedad de efectos. El más extendido es la desmoralización de los empleados, la mala prensa, la pérdida de confianza entre la gerencia y los trabajadores, el aumento del estrés laboral sumado a ello la edad de los trabajadores, la pérdida de confianza entre los compañeros de trabajo. Por lo cual, la presente investigación gira en torno al siguiente problema principal, ¿En qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho?

A partir de ello, se estableció el objetivo principal de la investigación: Conocer en qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho, para lo cual, se utilizó el diseño metodológico cuantitativo y se determinó que la población es la muestra, a través del cual, la tesis que propone este trabajo es que el rumor incide relativamente en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho 2015.

INTRODUCCIÓN

La organización se ha vuelto un término cotidiano, toda vez que alude a sociedad, sociedad de organizaciones, en la cual la mayoría de las tareas sociales, se realizan dentro de una organización, tales como el hospital, las fuerzas armadas, las escuelas, las universidades, los servicios comunitarios, dependencias gubernamentales, entre otras, calificadas como entidades sin fines de lucro, administradas y dirigidas por grupos humanos, que trabajan juntos en el logro de una meta común, en un ambiente de trabajo dinámico, que hace posible el desempeño eficiente.

La presente investigación se centra en la pregunta ¿en qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho?, se utilizó el enfoque cuantitativo para la recolección de datos cuyos resultados se aproximan a un tema estudiado desde una perspectiva sociológica.

El trabajo considera la revisión de la literatura, para lo cual acudimos a Allport Gordon y L. Postaman, quienes mencionan que, estudiar y explicar el fenómeno del rumor, es comprender cómo los individuos distorsionan involuntariamente la realidad. El rumor está relacionado con la manipulación, con la voluntaria distorsión de la información; también es el resultado de la propaganda política. Encubierta y disfrazada. Con relación a esto, los autores mencionados le conceden importancia a la explicación de las necesidades y motivaciones psicológicas que propician que los individuos se dejen manipular y participen en la transmisión de rumores "nocivos".

En el capítulo I, se aborda lo que es el antecedente de la investigación y el Marco teórico que sustenta la presente investigación.

En el Capítulo II, se describe la metodología y el diseño, dentro de ella se encuentra el problema de Investigación, los problemas principales y preguntas secundarias, los objetivos de la investigación, la hipótesis que orientó nuestro trabajo, las variables e indicadores, el tipo de investigación, la metodología, las técnicas y procedimientos de la investigación. En este último, detallamos todo el proceso de intervención, desde la administración del piloto, hasta la aplicación de la encuesta definitiva.

En el capítulo III, presentamos los datos, el análisis y la discusión de resultados, se da a conocer la presentación y análisis de las tablas y gráficos, resultado de las encuestas desarrolladas en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, del mismo modo la discusión de los resultados.

Una de las dificultades se presentó en la aplicación de las encuestas ya que algunos de los trabajadores no estaban en el centro laboral por diversas situaciones, la otra limitación ha sido el poco tiempo que tuvimos para desarrollar la presente investigación.

CAPÍTULO I

CORPUS TEORÍCO

1.1 El Rumor según Allport y Postman

El rumor es una categoría que no cuenta con una teoría sólida y demarcada disciplinariamente. Sin embargo, ha sido la psicología la que mejor ha sacado provecho de su estudio. Es por esta razón que hemos tomado a Allport, Gordon, autor de *La psicología del rumor*, como el soporte del enfoque teórico.

El autor explica las razones de por qué circulan los rumores, el rumor en tiempos de guerra, los rumores y la moral del pueblo, el rumor y la sociedad, dichos conceptos y entre otros nos ayudaran a enfocar y determinar el rumor en nuestra investigación. En las organizaciones existen diferentes tipos de comunicación interna, que pueden ser formales e informales, que son utilizados por los integrantes de acuerdo a las situaciones que se presentan; El rumor dentro de un organización es considerada

como un tipo de comunicación interna e informal, ya que si no se controla un rumor puede incluso convertirse en una crisis.

Una de las razones principales por las que se desarrollan sistemas de comunicación informal es por la necesidad de los miembros de la organización de obtener información sobre esta y saber cómo podrá afectar sus vidas los posibles cambios.

Al hablar del rumor muchas personas lo asocian al chisme, estos términos son totalmente diferentes, ya que el rumor tiene como característica principal la propagación, en cambio el chisme es básicamente un comentario que generalmente tiene poco de verdad. Es difícilmente corroborable, especialmente porque no tiene la característica de propagación.

El chisme se maneja en un ámbito pequeño, si se trata de una organización, solo se dará en un departamento o un área determinada, es decir solo se maneja en un sector.

G. Allport y L. Postman (1967), en el prólogo de psicología del Rumor define de la siguiente manera. “un rumor es una proposición específica para creer que se pasa de persona a persona, por lo general oralmente, sin medios probatorios seguro para demostrarlo” (Pág. 11).

El rumor es, sin duda, una noticia que se dice antes, ello pareciera una contradicción, pues lo que se dice antes, es porque no ha sucedido; sin embargo, llega a convertirse en noticia cuando es investigada como tal, comprobada y publicada.

El rumor es un mensaje que circula en masa social, a partir de contactos interpersonales sucesivos y está constituido por fragmentos dispersos de mensajes difundidos a través de canales y recompuestos por los individuos, en función de cierto número de estereotipos o de valores, para lograr una coherencia explicativa.

Debemos recordar que en el rumor hay muchas veces un 'grano de verdad', pero en el curso de su transmisión oral se lo ha recargado de adornos, obra de la fantasía, que hacen irreconocible al mensaje original y, por lo tanto, difícil de separar del resto. Casi siempre es imposible decir con precisión cuáles son los hechos primarios, ni si tales hechos han ocurrido en algún momento (Allport y Postman, 1967, Pág. 15).

Los rumores reflejan la trama de las relaciones jerárquicas entre trabajadores y patrones, además de los antagonismos entre los propios individuos. En las organizaciones se convive con frustraciones reprimidas así como con una constante ansiedad de la pérdida del puesto de trabajo. Por lo tanto, los rumores nacen como una reacción a estas realidades, funciona como un contrapoder de los trabajadores a la dirección.

El flujo de mensajes informales, el rumor, se refiere a la comunicación que se desarrolla entre los miembros de la organización y que no está necesariamente prescrita por las estructuras formales y jerárquicas de esta, pero que crece a partir de la curiosidad de sus miembros, atracción impersonal e interacción social.

En términos generales, puede decirse que la proliferación de rumores dentro de la organización es el reflejo de la débil estructura en comunicación interna.

Allport y Postman (1967) señalan: no siempre sabemos si estamos escuchando la relación de un hecho real o de un engendro de la fantasía. Una noticia fechada, presentada a todos los lectores de un diario de reputación intachable, puede tomarse, por común, por prueba indudable. (Pág. 25)

La base del rumor es la conversación. En ella, cada interlocutor trata de poner de su parte, mayor ingenio para transmitir el mensaje al siguiente; así se agrega o quita palabras y detalles voluntarios e inconscientemente y llega finalmente en forma diferente del informe originario, que a veces inicialmente es de tipo inconsciente.

El rumor está relacionado con la incapacidad de los individuos de registrar, recordar y transmitir los hechos fidedignamente.

En este sentido, estudiar y explicar el fenómeno del rumor, es comprender cómo los individuos distorsionan involuntariamente la realidad. El rumor está relacionado con la manipulación, con la voluntaria distorsión de la información; también es el resultado de la propaganda política. Encubierta y disfrazada. Con relación a esto, los autores mencionados le conceden importancia a la explicación de las necesidades y motivaciones psicológicas que propician que los individuos se dejen manipular y participen en la transmisión de rumores "nocivos".

Descritas por Allport y Postman (1967), dichas distorsiones no son sino las diversas transformaciones del contenido, susceptibles de aparecer en todo proceso de comunicación. No se trata, pues, de una propiedad específica -del rumor- sino de una característica general de todo intercambio de información. Tal vez resulte interesante para la comprensión de muchos fenómenos sociales que estas transformaciones no se consideren como faltas, sino como marcas distintivas de un tipo de discurso. (Pág. 14)

Allport y Postman (1967, Pág. 16) establecen una ley básica del rumor, según la cual las dos condiciones básicas para que corra un rumor son la importancia y la ambigüedad.

1) Importancia: El tema del rumor debe revestir cierta importancia, tanto para quienes lo transmiten como para los que lo escuchan. 2) Ambigüedad: los hechos reales que se rumorean deben tener cierta ambigüedad, es decir, deben ser susceptibles de diversas interpretaciones. Como se verá, esta ambigüedad puede ser inducida por la ausencia o parquedad de noticias, por su naturaleza contradictoria, por desconfianza hacia ellas, o por tensiones emocionales que tornen al individuo reacio a aceptar las noticias. La ley básica del rumor puede expresarse grosso modo en forma cuantitativa, mediante la expresión $R = I \times A$ (Rumor es igual a Importancia por Ambigüedad). Nótese que la relación entre importancia y ambigüedad no es aditiva sino multiplicativa, lo que significa que si falta alguno de los términos, no hay rumor. En efecto, cualquier número multiplicado por cero da cero. Veamos dos ejemplos:

a) Ejemplo uno, donde hay ambigüedad pero donde no hay importancia: una noticia en los EEUU acerca de los precios de los camellos en Afganistán. Se trata de un asunto ambiguo, sobre el que hay poca información o información contradictoria, pero carece de la menor importancia para los ciudadanos de EEUU: la ambigüedad, por sí sola, no alcanza para lanzar y sostener un rumor.

b) Ejemplo dos donde hay importancia pero donde no hay ambigüedad: una noticia acerca del monto de una herencia que recibe una familia. La temática es muy importante para sus integrantes, pero todos conocen exactamente la cantidad heredada. Al no haber ambigüedad al respecto, la noticia no circula como rumor.

En la guerra, las condiciones para que los rumores proliferen son óptimas: los temas son indudablemente importantes, pero al mismo tiempo ambiguos debido al secreto militar, la confusión general y los movimientos imprevisibles del enemigo.

Ahora bien. Una noticia puede ser muy importante y al mismo tiempo muy ambiguo, pero sin embargo el rumor no corre, con lo cual estrictamente hablando no se cumple la ley básica del rumor. Entre las condiciones que inhiben la circulación del rumor encontramos las siguientes:

1) Cuando se establecen graves penalidades por hacer circular rumores, como ocurre por ejemplo en los estados totalitarios.

2) Cuando la población es heterogénea, en cuyo caso el rumor se detiene en las fronteras sociales que dividen un tipo de mentalidad de otra.

3) Cuando las personas no advierten que están haciendo circular rumores. Allport refiere que algunos estudiantes de psicología, al darse cuenta que estaban en presencia de un rumor, preocupados por no incurrir en un modo de proceder no científico, no se han hecho cómplices de su circulación. El estudio científico de los rumores y su difusión ayuda, según Allport (1967), a formar personas prevenidas contra tales actitudes.

La importancia del tema está relacionada con la motivación que tienen las personas para hacerlo circular, quienes lo hacen proyectando sobre la percepción y la interpretación de la información sus propios intereses y emociones. Examinemos separadamente la motivación y la proyección.

Cualquier necesidad humana puede aumentar la importancia de una determinada información, y por ende ponerla en movimiento como rumor. La esperanza está en la base de los rumores optimistas, el odio en la base de los rumores calumniosos, el interés sexual en buena parte de la chismografía, y el miedo en la difusión de las historias macabras. Allport y Postman (1967, Pág. 23), distinguen dos tipos de motivaciones para difundir rumores: primarias y secundarias. En los primeros, los motivos están directamente relacionados con el tema de la información propalada,

mientras que los motivos secundarios no tienen ninguna relación con ella, dependiendo la circulación del rumor de otros factores motivacionales.

Motivos primarios.- Aunque Allport no los llama así, podemos calificarlos como primarios, en oposición a los que esta teoría llama secundarios. a) Los rumores suelen descargar la tensión emocional inmediata al proveer una salida verbal capaz de traer alivio. Por ejemplo, en un rumor que propala una calumnia, al permitírsele a uno agraviar al objeto odiado logra aliviar un impulso primario de odio. b) Al mismo tiempo, el rumor permite justificar aquellos estados de ánimo ante la propia conciencia, explicando al otro por qué uno siente lo que siente. Por ejemplo, "¿por qué no he de odiar a los rusos? Si ellos nos ayudaron pero al precio del soborno". c) Los rumores pueden estar también motivados por nuestro deseo de comprender racionalmente el mundo que nos rodea, es decir, de tornarlo inteligible. Por ejemplo, un extraño cuya ocupación es desconocida para el pueblo donde va a residir, engendrará una nutrida variedad de leyendas para explicar a las mentes curiosas el motivo de haberse mudado a ese pueblo. O también, una excavación sin finalidades claras (ambigüedad) en las cercanías de un lugar, inspirará entre los lugareños toda suerte de explicaciones fantásticas acerca de su propósito.

Motivos secundarios.- a) El que hace circular un rumor, tan sólo puede estar buscando atraer la atención de los demás sobre lo 'bien enterado' que está de las cosas. Estar 'al tanto de' halaga el amor propio, y al referir un chisme se encuentra uno momentáneamente en posición de dominio frente al otro. El motivo puede

también estar en atraer la atención del otro contándole algo para deleitarlo. b) También, una persona puede considerar conveniente llenar un silencio embarazoso en el curso de una conversación, repitiendo algo que acaban de relatarle. Tal vez no hay ningún compromiso emocional con el rumor, pero le sirve en ese momento para aliviar la presión de un silencio.

Del mismo modo la proyección es un fenómeno por el cual el estado de ánimo de una persona se refleja, sin ella misma sospecharlo, en su interpretación del mundo. Al hacerlo, deja de explicar la realidad mediante elementos de prueba imparciales y objetivos. La proyección se ve claramente en los sueños y ensoñaciones diurnas, donde se proyectan esperanzas, deseos y temores. Las Técnicas Projectivas, asimismo, también se asemejan a los rumores en la medida en que cuanto más ambiguas son, más posibilidades de proyectar sobre lo percibido elementos subjetivos.

En lo que respecta al rumor, si la información que oímos nos procura una interpretación de la realidad acorde con nuestros deseos, nos inclinamos a creerla y transmitirla.

Otras veces, lo que se proyecta en los rumores son culpas propias, que se alivian porque se convierten en ajenas. Allport cita varios experimentos de la década del '40 que tendían a mostrar que, mediante los rumores, podemos asignar a otras culpas o responsabilidades que rehuimos adjudicarnos a nosotros mismos. Es el caso de la

señora que propala el rumor "Escuché que en el campamento X tienen tanta carne que tira reses enteras a la basura", con lo cual desplazaba en otros su propia culpa por desechar ella misma alimentos que aún podían servir.

A esta altura del análisis, Allport y Postman hacen una recapitulación en los siguientes términos:

El rumor es lanzado y continúa su trayectoria en un medio social homogéneo, en virtud de activos intereses de los individuos que intervienen en su transmisión. La poderosa influencia de estos intereses exige que el rumor sirva ampliamente como elemento de racionalización, esto es, explicar, justificar y atribuir significado al interés emocional actuante. A veces, el vínculo interés-rumor es tan íntimo, que nos permite describir el rumor como la proyección de un estado emocional completamente subjetivo. (Pág. 43)

Los experimentos de McGregor (1938), citado por Allport (1967, Pág. 26) se han anticipado a la idea contenida en la fórmula $R = I \times A$, en sus estudios sobre la influencia de los deseos sobre las predicciones que realizan las personas.

Comparemos dos de esos experimentos:

a) En el primero, se preguntó a gente que odiaba a Hitler si creía que dentro de un año ese hombre estaría en el poder, y el 95% respondió que sí. Normalmente, si la gente proyecta sus deseos en el rumor, debería haber contestado que Hitler no estaría en el

poder, pero esta tendencia no se dio, dada la poca ambigüedad de la información (en ese entonces, todos los indicios apuntaban a que Hitler tomaría el poder).

b) En otro experimento, se pidió a las personas predecir si Eduardo VII se casaría o no, y los resultados fueron que la mayoría de la gente que deseaba el casamiento contestó que sí, que se casaría, y la mayoría de los que no deseaban el casamiento contestó que no se casaría. En este caso la gente proyectó sus deseos en el rumor sin dificultades, porque, al revés que en el primer experimento, la información sobre el casamiento del Rey era muy ambigua.

Ambos experimentos intentaban evaluar en cuánto estaba influenciado el rumor por los deseos en función de la ambigüedad de la información, y resultados similares se obtuvieron en relación a la importancia de la misma: como dice Mc Gregor, la influencia de factores subjetivos sobre el sentido de la predicción está circunscripto al grado de ambigüedad de la situación estímulo, pero también por la importancia para el vaticinante, de los hechos implicados. (Pág. 28)

Tal vez nuestros lectores escucharon alguna vez el chiste del hombre que viaja por la ruta y se le pincha una goma. Al percatarse de que no tiene un gato para levantar el coche, emprende una caminata por el campo en la esperanza de encontrar alguien que pueda prestárselo.

Como a varios kilómetros ve una estancia, y piensa por lo bajo: "Tengo tanta mala suerte que estos no me van a prestar nada". Luego de caminar un trecho, vuelve a pensar: "Esta gente seguro que no me prestarán el gato". Más adelante, medita algo más exaltado: "¡Malditos! ¿Por qué no me prestan el gato?". Luego, cuando está a una cuadra de la estancia, empieza a lanzar imprecaciones contra los que 'seguramente' no le prestarán ayuda. Finalmente, cuando toca el timbre y aparece el capataz, le grita: "¡Usted es un desalmado! ¿No le da vergüenza no ayudar a un pobre viajero que se ha quedado en la ruta?".

Allport caracteriza al rumor como un fenómeno social, porque se necesitan al menos dos personas para que comience a rodar. El chiste nos muestra que el rumor puede ser entendido también como un fenómeno intraindividual o individual, es decir, como un rumor que 'corre dentro del cerebro' de una persona a lo largo del tiempo, y que el lenguaje popular ha calificado alguna vez como 'hacerse el bocho'.

Un ejemplo lo podría constituir el rumor hipocondríaco donde la persona, a medida que transcurre el tiempo y a partir de un dolorcito insignificante, va generando una serie de ideas cada vez más angustiantes que desembocan en el ataque de hipocondría.

Estos rumores individuales bien pueden estar en la base de los rumores sociales como una condición necesaria de estos últimos, toda vez que cada miembro humano de la cadena del rumor recibe cierta información y genera una información distinta que

transmitirá a la siguiente persona, y así sucesivamente. En el ínterin, en cada cerebro individual se habría procesado la información de acuerdo, como bien señala Allport, a las motivaciones personales de cada uno, fuente, en última instancia, de lo que estamos llamando rumores individuales. Examinemos entonces como Allport y Postman tratan esta cuestión.

De todo ello, es posible concluir una ley aún más general de psicología social, que se enuncia así: La deformación emocional subjetiva en la percepción e interpretación del medio ambiente puede ocurrir sólo en relación directa a los efectos combinados de importancia y ambigüedad. (Allport 1967, Pág. 57).

Por tanto, el peso de los deseos no es algo ilimitado: actuarán siempre y cuando se lo permita una cierta ambigüedad y una cierta importancia de la información. Un ejemplo de factor de importancia está dada por la curiosidad intelectual: cierta información es importante si sirve para saciar la curiosidad al proporcionar 'explicaciones' sobre las cosas. Como ocurre en la transmisión de mitos y leyendas, el 'esfuerzo por buscar una explicación' puede por sí solo constituir un factor de 'importancia' subyacente en la difusión del mito como rumor.

Hasta aquí hemos intentado predominantemente responder a la cuestión del por qué circulan los rumores. Ahora, veremos sobre todo la cuestión de cómo circulan o, más concretamente, cómo va evolucionando la información cuando corre de boca en boca.

Al respecto, ya hemos anticipado que el mensaje-rumor va sufriendo transformaciones, tal como ocurre por ejemplo en el juego del teléfono roto. Pero, ¿en qué consisten estas transformaciones? Ellas pueden ser descritas en términos de dos procesos simultáneos y complementarios entre sí: la nivelación y la acentuación.

La nivelación consiste en la progresiva eliminación de ciertos detalles de la información original, lo que ocurre cuando simultáneamente ocurre un proceso de acentuación, donde se exaltan otros aspectos de dicha información. Los experimentos para investigar estos procesos consistían, típicamente, en una escena que debía percibir y retener un individuo, el que luego debía escribirla o contarla a otro, y así sucesivamente, con lo cual se podía examinar bajo condiciones controladas cómo iba ocurriendo la nivelación y la acentuación. Veamos ambos procesos separadamente.

Nivelación.- Diversos experimentos han mostrado que alrededor del 70% de los detalles originales quedan eliminados en el curso de cinco o seis transmisiones de boca en boca, y que luego el porcentaje de eliminaciones es cada vez menor en las sucesivas reproducciones.

Los mismos experimentos han mostrado que la nivelación se acentúa cuando las personas encargadas de transmitir la información son observadas por un público capaz de juzgarlas. Ante el temor de equivocarse, prefieren ser más lacónicos en sus informes (después de todo, nunca se equivoca quien nunca habla), con lo cual eliminarán más rápidamente mayor número de detalles.

La nivelación no continúa indefinidamente, su curva tiende a estabilizarse a medida que el rumor corre más y más y, aunque hacia el final quedan pocos detalles, siempre quedarán algunos de ellos. Este hallazgo es importante porque indica que: a) una expresión corta y concisa cuenta con mayores probabilidades de ser reproducida fielmente; b) cuando la información se hizo extremadamente breve, el sujeto tiene poco para elegir y las posibilidades de desfiguración descienden mucho; y c) por entonces, la tarea se vuelve tan fácil que una memoria virtualmente rutinaria podrá retener el material perfectamente.

Este último es el caso de la información que se convierte en un slogan o lema, mucho más fácil de retener y recordar ("Los árabes eluden el servicio militar"). Por ello, los publicitarios procuran que sus mensajes sean breves, rítmicos y concisos ("Para veranear... Miramar"), y, de modo similar, muchas leyendas y supersticiones fueron comprimidas hasta transformarse en aforismos, muy difíciles de olvidar ("Al que madruga, Dios lo ayuda").

En la nivelación, no se elimina cualquier detalle al azar. Por ejemplo, en general los datos que más probabilidades tienen de ser omitidos en mensajes sucesivos son los nombres propios, pues, según Bartlett, ellos ayudan poco y nada para el 'afán de explicación' de los individuos.

Acentuación.- A medida que los informes sucesivos se acortan por eliminación de detalles, aquello que no sufrió esta acción niveladora que dan ressaltados, es decir,

sufre una acentuación. La acentuación es así un fenómeno recíproco de la nivelación, y Allport y Postman (1967), la definen como "la percepción, retención y narración selectivas de un limitado número de pormenores de un contexto mayor".

Lo que se elimina y lo que se acentúa no es siempre lo mismo: lo que se acentúa en ciertos rumores, puede quedar nivelado en otros. Ciertos elementos de información suelen ser más acentuados que otros, como por ejemplo ciertas palabras singulares como "castiga" o "reconviene". También, suelen darse acentuaciones numéricas, como cuando la información original habla de un negro grandote, y, cuando el rumor corre, termina hablándose de cuatro negros.

También existe la acentuación temporal, o tendencia a concebir acontecimientos pasados como eventos que ocurren en el presente. Así, el rumor "La semana pasada el pollo estaba a 4,50\$", suele convertirse en "Dicen que en el mercado negro están cobrando el pollo a 4,50\$".

Del mismo modo, suelen acentuarse detalles en movimiento. Es más probable que se transmita de boca en boca la información de una maceta cayendo del décimo piso, que una maceta reposando plácidamente sobre el alféizar de la ventana. Otras veces, la acentuación se verifica atribuyendo movimiento a objetos estáticos: muchos describen una lámina con un tren parado en una estación de subte, como si estuviera en movimiento. Allport ensaya una explicación biológica: los objetos en movimiento

pueden ser amenazas, promesas latentes u otras cosas de posible interés, con lo cual se les presta mayor atención.

La magnitud es otro determinante primario de la atención, en el sentido que se atienden más los objetos voluminosos. En función de ello también, en el curso de los relatos, un 'grande' puede convertirse en un 'enorme'.

También tienden a persistir los rótulos, es decir, las frases que describen la escena en general, como por ejemplo "Se trata de una batalla", o "es un tumulto racial". Generalmente aparecen al comienzo del relato, y, por esta ubicación, suelen también ser más recordados.

Allport (1967, Pág. 34), sugiere que los rótulos tienden a no ser eliminados porque sirven a las personas para orientarse espacio-temporalmente en el relato, a modo de contexto.

También tienden a acentuarse los aspectos familiares y contemporáneos. Un tumulto callejero tendía a transformarse, por ejemplo, en un tumulto callejero en la localidad donde vivían los sujetos del experimento. Del mismo modo, un símbolo bien conocido por Occidente como la cruz, tendía a ser más acentuado que otro símbolo menos familiar de la cultura oriental.

La 'conclusión' es también una forma de acentuación, entendiendo por tal el intento del sujeto por hacer su experiencia lo más completa, coherente y llena de sentido posible. Una forma particularmente importante de conclusión en el caso de los rumores son las 'explicaciones' que se agregan al relato original. Por ejemplo, un rumor acerca de grandes pérdidas de cosechas termina siendo un rumor donde además se incluye las razones de dicha pérdida: "por culpa de de los militares", etc.

Al preguntarnos qué factores inciden en la eliminación de ciertos detalles (nivelación) y en la exaltación de otros (acentuación), y cómo se explican todas las transposiciones, aportaciones y otras desnaturalizaciones que jalonan el curso del rumor, debemos buscar la respuesta en el proceso de asimilación, que explica la poderosa atracción que ejerce sobre el rumor el contexto intelectual y emocional preexistente en la mente del oyente.

Si bien la asimilación cognoscitiva y la emocional están indisolublemente fusionadas, a los efectos del análisis nos referiremos a tendencias asimilativas relativamente inemocionales, y a tendencias más emocionales o de motivación más poderosa.

a) Asimilación relativamente inemocional.- Conforme a la psicología de la Gestalt, desde el principio la percepción es selectiva, tendiendo a simplificar el mundo que nos rodea, y la memoria luego se encarga de continuar este proceso, es decir, tiende a la mejor configuración posible de lo percibido originalmente. Allport y Postman

(1967, Pág.40), citan algunos ejemplos de asimilación en este sentido intelectual o cognoscitivo.

Asimilación al tema principal: Los detalles se acentúan o se nivelan se acuerdo con las exigencias del motivo principal del relato. Por ejemplo, si el tema es una batalla, se tiende a describir a los protagonistas más como soldados que como guerrilleros o delincuentes.

Asimilación a una buena continuación: o intento por completar lo incompleto con el fin de obtener una configuración mental más coherente o consistente.

Asimilación por condensación: La memoria tiende a unir detalles inconexos en una sola categoría. La percepción de varios avisos individualizados puede terminar convirtiéndose en "un montón de propaganda". Se acentúa lo común, mientras se nivelan o eliminan las diferencias.

Asimilación a la expectativa: Las cosas son percibidas y recordadas según está uno acostumbrado a verlas. Así, si alguien percibe la imagen de un policía extendiendo las manos hacia un ciudadano, la expectativa lleva a pensar que el policía lo está deteniendo, porque la gente está más acostumbrada a a ver policías practicando detenciones que usando su autoridad para proteger al ciudadano. En otro ejemplo, una ambulancia no llevará explosivos sino medicamentos. En este caso, coincide la asimilación a la expectativa y al tema principal.

Asimilación a hábitos lingüísticos: La expectación suele reducirse al acto de ajustar lo percibido o lo recordado a clichés verbales preexistentes. Este factor hace que el rumor vaya adecuándose al pensamiento corriente o convencional. No es infrecuente ver en ellos expresiones convencionales como 'matasanos', 'profesor melonado' o 'espía ruso'.

b) Asimilación de motivación más poderosa.- La asimilación de detalles por razones predominantemente emocionales se caracteriza porque los detalles son nivelados o acentuados según el interés de la persona. Este interés puede depender del sexo (la mujer tenderá a acentuar vestimentas), de la profesión (ciertos oficios tendían a acentuar carteles indicadores en la escena de una ruta), y sobre todo de los prejuicios, como los raciales (ciertas personas tendían a interpretar, en una escena, que el negro era quien portaba una navaja y no el blanco).

La investigación que refiere sobre el rumor y la construcción en el del clima organizacional a nivel internacional, nacional y local solo se encontró trabajos similares unas que se enfocan en estudios de organizaciones, relacionándolas al rumor como un tipo de comunicación informal que se da dentro de una institución, otras enfocan su trabajo a la comunicación organizacional y las relaciones interpersonales que se dan y también sobre la difusión del rumor.

A continuación mencionaremos el trabajo que se encontró a nivel internacional, una tesis doctoral de Judith Cruz Sandoval denominada "La Crisis y su Influencia en las

Estrategias de comunicación organizacional” (2004), en la cual menciona que, La proliferación de rumores dentro de la organización es el reflejo de la débil estructura en comunicación interna. A raíz de esta situación, se han creado departamentos de comunicación interna o relaciones humanas (o cualquier otro nombre), con la función de evitar situaciones que lleven al rumor.

También se tiene otra tesis doctoral de Eduardo Uliánov Tapia Tejada el cual lleva por título “Un Estudio Dinámico Sobre la Difusión de Rumores” (2013).

A nivel nacional se tiene el artículo de Juan Gargurevich “La siguiente batalla: el rumor” en la cual nos da otra perspectiva sobre el rumor que vienen hacer especulaciones, afirmación falsa sobre algo o alguien surge cuando la falta de información favorece la zozobra o cuando se lanza con intención política y como parte de una campaña de propaganda; del mismo modo se tiene otro artículo denominado “El Pensamiento Científico frente al Rumor” de Adrián Alauzís, donde resalta que Los rumores son fenómenos de la comunicación humana más complejos de lo que se suele suponer. Hoy en día circulan decenas de rumores, mitos y leyendas que tienen a la ciencia, sus descubrimientos y a la tecnología como blancos. Al conocer los mecanismos que mueven la maquinaria del rumor, es posible plantear estrategias para combatirlo.

Por otro lado en cuanto al clima organizacional se pudo encontrar una tesis denominada “Clima organizacional y calidad del cuidado de enfermería en la emergencia de adultos del Hospital militar del ejército “Dr. Vicente Salías Sanoja”

Fuerte Tiuna, Caracas” (2005). De Pérez, Rosa C.I. 7.943.161 y Sánchez, Yudeicis C.I. 9.959.042 para optar al Título de Licenciada en Enfermería; dicho trabajo se desarrolló desde un enfoque de la salud.

También se tiene una tesis doctoral de Oswaldo Clemente Pelaes León denominado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” (2010), quien manifiesta en una de sus conclusiones sobre la existencia de relación directa entre el clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.64. A medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

A nivel local encontramos el trabajo de Rafael Martín Naveros Castro, “Influencia de las relaciones de comunicación del personal administrativo en el desarrollo institucional de San Cristóbal de Huamanga” (2003), esta investigación se basó en el estudio de las relaciones interpersonales de los trabajadores dentro de una organización pública, se evidenció que una comunicación organizacional adecuada es muy importante para el desarrollo y desenvolvimiento adecuado de una institución, y que es muy importante informar sobre los diversos acontecimientos concerniente a las actividades de su institución u organización donde laboran, con la finalidad de no generar ningún altercado que perjudique al clima organizacional de una organización. Y las conclusiones de este trabajo fueron: Que la mayoría de los mensajes fluyen en dirección descendente, desde los superiores hasta la base de la línea de la

organización y están limitadas a mensajes informativos y al anuncio de decisiones ya tomadas; las comunicaciones ascendentes se ven limitadas a cajas de sugerencias y rumores.

Las interacciones de comunicación entre los jefes y sus empleados son mínimas, y generalmente están dominadas por el recelo y la desconfianza.

Estas conclusiones demuestran que la comunicación que se dan en las organizaciones públicas son de manera descendente y formal, y las relaciones que se da dentro de una institución no son tan sólidas y se ve poca comunicación e información por parte de los directivos hacia a sus trabajadores, lo cual genera entre los trabajadores, crear un tipo de comunicación que vendría hacer el rumor a través del cual interactúan masivamente.

1.1.1 Características del Rumor:

1.1.1.1 Brevedad: A veces con ciertos detalles para despertar el interés; el relato actual de acuerdo con las circunstancias sociales, impreciso e incierto, incontrolable en su propagación.

1.1.1.2 Exageración: El rumor no circula exactamente como se ha percibido. Sufre, al pasar, exageraciones y se utiliza, por lo general, el recurso teórico de la hipérbole. Tratándose de cantidades, se aumenta el número o sea se produce la acentuación.

1.1.1.3 Elaboración: El rumor, al continuar circulando, es motivo de una cuidadosa elaboración; se adorna al pasar a otra persona, agregándose o quitando algún detalle. Y para evitar consecuencias fatales, se reelabora, produciéndose lo que se ha llamado la “tendencia perseverativa”. Según el investigador Bartlett, los hindúes son más propensos que los anglosajones a ampliar y adornar sus relatos. En china. “los rumores crecen en dimensiones a la vez que en sutileza”.

1.1.1.4 Condensación: Lo que suele ocurrir – dicen G. Allport y L. Postman – es que un suceso, una vez experimentado, se mezcla con estados de conciencia similares anteriores, y forman una memoria general”.

1.1.1.5 Convencionalización: Se refiere a la adaptación al medio, o sea un rumor circula de acuerdo con el medio y las personas que intervienen, utilizan el lenguaje usual conveniente, lo que se llama la “asimilación de descendentes”. Si hay barreras en la comunicación, por diferencia cultural, o de tipo social, el rumor se detiene y no circula.

1.1.2 Clases de Rumor:

Sin pretender ser limitativo, intentamos una clasificación en la forma siguiente

1.1.2.1 Rumor ocioso. Es el aparentemente intrascendente, que se emplea en una conversación espontanea para pasar el rato más o menos alegre.

1.1.2.2 Rumor sigiloso. Es de carácter temporal. En forma misteriosa se susurra al oído hasta que todos lleguen a conocer. Es del tipo Casandra que anuncia alguna desgracia. Ha sido empleado por el sociólogo ruso Bysow. También son de esta clase los rumores hostiles.

1.1.2.3 Rumor impetuoso. Como su nombre lo indica es veloz en su transmisión. Se refiere a accidentes, catástrofes, victorias o derrotas en las guerras. Tiene carga emocional de pánico o ira.

El rumor está estrechamente vinculado con los estados de agitación social, tumulto, desordenes populares. “nunca estalla un tumulto – dicen G. Allport y L. Postman – sin rumores que lo incite, lo acompañen o intensifiquen su violencia

1.1.2.4 Rumor Sumergible o zambullante. Es también de la denominación de Bysow, se trata de rumores que tienen vigencia por un tiempo para después desaparecerse y, finalmente se actualizan, cuando las circunstancias lo permitan. Tal es el caso, por ejemplo, del rumor del envenenamiento de las aguas de los ríos, de los pozos de agua, que en cada guerra, se difunden.

a) Por el tema. Es indeterminado. Comprende lo relacionado con la política, las enfermedades, deporte, profesiones; varía de lugar a lugar, en tiempos de guerra o de paz y está subordinado al asunto de que trate.

b) Por el motivo. Depende del factor motivacional de cada individuo, para que prefiera uno u otro rumor y así poder transmitir. Si no existe una razón especial, no estará en condiciones de ser parte activa en la difusión del rumor.

c) Por el público. “cada rumor tiene su público”, es una verdad que no merece mayor análisis. El rumor para difundirse, depende de la comunidad de interés, de las diferencias individuales y del grado de sugestionabilidad de las personas.

Un rumor de tipo financiero, de tipo político, estudiantil, religioso circulará y recibirá atención en públicos vinculados a cada una de estas actividades; en todo caso, dependerá del grado de sugestionabilidad de cada persona. La persona sugestionable no tiene capacidad para hacer un análisis crítico y acepta lo que le dicen. En política, por ejemplo, la calumnia y la difamación son aceptadas preferentemente por personas que son enemigas del partido a que se refieren estos rumores. Las personas que están predispuestas al odio aceptan con facilidad los rumores hostiles.

1.1.2.5 Rumor humorístico. Es el que tiene como objeto fundamental causar risa; y, con el pretexto de ella a veces, lleva una intención de satirizar, zaherir, criticar, atacar o puede estar cargado de odio.

1.1.2.6 Rumor Patológico. Por una inestabilidad emocional se interpretan los hechos en forma distinta a la realidad. Se ve lo que no existe o se oye lo que no se ha.

producido. Son los rumores alucinantes. Es corriente la expresión: “he visto con mis propios ojos”; sin embargo, no hubo tal crimen, ni se produjo hecho alguno.

1.1.3 El Rumor Como Fenómeno Social:

El rumor es un fenómeno social, y para que exista se requiere, por lo menos, de dos personas. Es un relato o información que se trasmite de boca en boca, sufriendo en el trayecto una serie de modificaciones. A veces aparece en un periódico o se difunde por radio o televisión. Es una información sin fundamento sólido que la sustente, que se transmita de persona a persona. Hay que considerar como un caso especial de sugestionabilidad, pues el relato –real o ficticio- aumenta y se difunde con rapidez, adquiriendo gran dosis de emotividad.

El rumor, decimos, es un fenómeno social y como tal se da en todo momento: en la conversación familiar, en las reuniones sociales, políticas y a veces en las de tipo protocolar. Es el llamado rumor ociosos, cuyo propósito es pasar un momento agradable, que sirva para hacer más llevadera la conversación (Parra 1991).

Estoy de acuerdo con el planteamiento de Morin Edgar al mencionar que, para que el rumor circule requiere de los siguientes elementos

- Un grupo homogéneo, económico y políticamente;
- Relaciones interpersonales, que faciliten la comunicación entre sus miembros;

- Un ambiente de ociosidad y aburrimiento, medio ideal para generarse. No en balde la mayor parte de los rumores se originan en las peluquerías, los cafés, las salas de espera, los lavaderos, las taxis.

1.1.4 El Rumor y los Elementos de la Comunicación:

1.1.4.1 Fuente o Emisor: El emisor es una persona individual y debe tener cierta característica psicológica, Knapp (1944), ha señalado las siguientes.

- Exhibicionismo. La persona que trasmite un rumor pretende sobre salir en la situación que se encuentra para tener alguna importancia desde el punto de vista social.
- La esperanza de ser reconfortado. La persona que hace circular un rumor espera compartir su actitud de miedo, tensión o ansiedad, con otras personas, de tal manera que su emoción resulte equilibrada.
- La agresión. Al tener el rumor dosis de agresión, para el emisor le resulta de desahogo, un tanto reconfortante.
- La proyección de conflictos subjetivos. Se inventa un rumor para hacer correr la versión de algo que nos gustaría que en realidad fuera cierto.

1.1.4.2 Rumor y código: El rumor es coloquial, fundamentalmente a veces se comunica al oído en forma sencilla y breve, utilizando términos comunes y esquemáticos.

1.1.4.3 Rumor y mensaje: El contenido es insignificante, intrascendente en cuanto al fondo, breve y conciso en cuanto a la forma; a veces tiene algunos detalles.

1.1.4.4 Decodificación: El receptor, al recibir el mensaje y volver hacer circular, lo reelabora, de acuerdo con sus emociones e intereses. Con el receptor continua la cadena del proceso de comunicación, y se desliza hasta que se detiene de acuerdo con las diferencias de carácter social o cultural.

1.1.5 ¿Cómo se Trasmite el Rumor?

Las etapas psicológicas por las que pasa el rumor son: 1) la percepción: auditiva o visual, o sea se ve algo (hecho, acontecimiento) o se escucha de forma espontánea o intencional; 2) el recuerdo de lo que se ha visto u oído; y 3) la información valiéndose de cualesquiera de los medios disponibles.

Estos pasos no son rígidos. Cuando uno percibe algo hay influencias de distintos órdenes y del estado de ánimo, que nos permite recordar con mayor o menor precisión. En el segundo paso se produce la fijación o el olvido de algunos detalles. El último acto, la información, depende de los pasos anteriores y, sobre todo, de nuestra capacidad de hablar, escribir y del medio donde uno se desenvuelve.

1.2 Organización y Clima Organizacional

Para poder discutir la comunicación en las organizaciones se tendrá en cuenta a Max Weber: Teoría de las organizaciones económicas y sociales, quien en su texto propone la teoría de la burocracia, también tenemos a Katz D. y Kahn: Psicología social de las organizaciones y a Fernández Collado, Carlos: La comunicación en las organizaciones.

Weber (1990), plantea la teoría de la burocracia; en ella propone algunos elementos esenciales distintos a esta forma, considera a la organización como la necesidad de una división precisa del trabajo y la especialización de funciones.

Dicho enunciado que plantea el autor se presenta en la Dirección Regional Agraria Ayacucho, ya que la entidad cuenta con diversos profesionales como: Ingenieros, Médicos Veterinarios, Técnicos y Administrativos, cuyos profesionales tienen funciones específicas que cumplen, también se observa la especialización del trabajo que cada año se viene haciendo más específico.

Los principios de jerarquía de cargos y de diversos niveles de autoridad implican un sistema de subordinación férreamente organizada, donde los funcionarios superiores controlan a los funcionarios inferiores. Este sistema permite que los gobernados puedan apelar, mediante procedimientos preestablecidos, la decisión de una repartición inferior a su autoridad superior. Un alto desarrollo del tipo burocrático lleva a una organización monocrática de la jerarquía de cargos. El principio de

autoridad jerárquica de cargos se da en cualquier estructura burocrática: en las estructuras estatales y eclesiásticas, en las grandes organizaciones partidarias y en las empresas privadas. Carece de importancia para la índole de la burocracia el que su autoridad se considere "privada" o "pública". La plena realización del principio de "competencia" jurisdiccional en la subordinación jerárquica no implica -por lo menos en los cargos públicos que la autoridad "superior" esté simplemente autorizada a encargarse de los asuntos de la "inferior". Lo normal es más bien, lo contrario. Una vez creado y luego de haber cumplido su misión. Un cargo tiende a seguir existiendo y a ser desempeñado por otro titular (Weber 2000, Pág. 20).

En la sociedad contemporánea vivimos entrelazados con un sin fin de organizaciones, sean estas escuelas, universidad, oficinas públicas, instituciones religiosas, partidos políticos. Hospitales. Sindicatos, bancos, etc. Estas organizaciones constituyen por lo general fuente de satisfacción o frustración de diversas actividades económicas y sociales, lo cual demuestra que vivimos en una sociedad organizacional.

Collado (1996),

[N]acemos y, generalmente morimos en alguna de las organizaciones; el hombre inicia su vida en las organizaciones cuando ingresa a una institución religiosa. A continuación, el individuo entra en un colegio; luego tal vez a la universidad u otra institución de educación superior, y finalmente se integra como empleado en alguna institución; incluso de forma paralela puede ingresar o formar parte de otras organizaciones. De tal manera que el hombre pertenece a una o más organizaciones. (Collado, 1996: 20)

Para Felipe Gómez (1984), las organizaciones “son agrupaciones de personas, o formaciones sociales con fines concretos, objetivos y características propias que la diferencian entre si y que tiende a asegurar la máxima eficiencia e integración en los variados aspectos de su labor y actitud”. Y desde 1958 Gerald Goldhaber nos cataloga como “hombres organización”, debido al tiempo que pasamos en las distintas organizaciones. Esto indica que en la sociedad contemporánea el trabajo se realiza casi en su totalidad en organizaciones y quienes trabajan por cuenta propia deben interactuar con organizaciones.

El modelo de Clima Laboral u Organizacional de Edison Tricketty Rudolph H. Moss, de Yale y Stanford, respectivamente, considera que éste es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo.

Bustos y Miranda (2001, Pág 38), señalan que el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima

organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El clima influye en la forma como cada trabajador se siente en la institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque este no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un ambiente gratificante emocionalmente, otros en cambio, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe o grupo, etc. y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que

adoptaran. El clima organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, etc.

Otra definición de Clima Organizacional puede ser la cualidad apropiada del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

Tanto el rumor como el clima organizacional se observara en una organización por lo cual es necesario ver algunos conceptos básicos sobre organización.

1.2.1 Tipos de Clima Organizacional:

Como ya se indicó el Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima Organizacional. Es pues, una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de la misma organización. El Clima Organizacional afecta el comportamiento y la percepción del individuo tanto dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra.

Según Barroso (2004), distingue los siguientes tipos de Climas existentes en las organizaciones:

1.2.1.1 Clima tipo Autoritario – Explotador: La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de ordenes e instrucciones específicas.

1.2.1.2 Clima tipo autoritario –Paternalista: Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

1.2.1.3 Clima tipo Participativo – Consultivo: Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

1.2.1.4 Clima tipo Participativo – Grupal: Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

1.2.2 Dimensiones del Clima Organizacional

Kolby McIntyre (2001), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1.2.2.1 Estructura: Representa 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. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

1.2.2.2 Responsabilidad: Sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo.

1.2.2.3 Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

1.2.2.4 Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la

organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

1.2.2.5 Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

1.2.2.6 Cooperación: Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

1.2.2.7 Estándares: Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

1.2.2.9 Conflictos: Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

1.2.2.10 Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

La caracterización del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados en actitudes y conductas de los miembros, en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Al respecto cabe precisar que, los diversos enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral.

1.2.3 Características del Clima Organizacional

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema auto poético de decisiones, constituye el tema de reflexiones sobre el que se construye la definición de clima. En otras palabras, el clima puede construirse como una auto-reflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto-observada por éstos, que la evalúan colectivamente. Esto significa que el clima organizacional es una auto-reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una auto-reflexión de la organización como sistema autopoiético de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional (Maturana 1999).

En efecto, en los casos en que las organizaciones ven afectado su decidir por el clima o en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el clima o destinadas a provocar cambios en éste, el clima ha pasado a constituirse en parte de la auto-reflexión del sistema organizacional.

El clima organizacional tiene las siguientes características:

- Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto de no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

- Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización. Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el

clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección -clima organizacional parecería requerir.

- El ausentismo y la rotación excesiva puede ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional.

- En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

En otras palabras, aunque es relativamente sencillo obtener cambios dramáticos y notorios en el clima organizacional mediante políticas o decisiones efectivas, es difícil lograr que el clima no vuelva a su situación anterior una vez que se han disipado los efectos de las medidas adoptadas. Por ejemplo, en una organización cuyo clima se caracteriza por el descontento generalizado, es posible lograr una mejora importante, pero pasajera, mediante la promesa de un aumento de remuneraciones. El efecto de este anuncio, no obstante, pronto, será olvidado si no llevan a cabo otros permitan llevar a la organización a otra situación, a una diferente configuración del clima. Incluso es frecuente el caso en que un anuncio de mejoramientos de las

remuneraciones, instalaciones físicas, relaciones laborales, etc., provoca expectativas y mejorías en el clima organizacional, para luego, ante la concreción efectiva de los cambios anunciados, volver a un clima organizacional que puede ser peor que inicial, debido a que los cambios anunciados generaron expectativas que no pudieron satisfacer. En este caso, se producen frustraciones, desconfianza y una actitud desesperanzada y altamente negativa hacia la organización, con el correspondiente efecto sobre el clima organizacional.

1.2.4 Formas de Clima Organizacional

Rensis Likert (1961) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización.

En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

185781

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema I: Autoritario. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: Paternal. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I el tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se base en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un

esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El trabajo del Likert ha tenido gran influencia en el estudio de los climas organizacionales. Incluso su cuestionario sigue teniendo bastante aplicación en trabajo de consultoría. Interesante resulta ser que su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, han sido acogidas por la literatura especializada, de tal manera que en prácticamente toda ella, se hace referencia a factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de manera, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, grado de centralización, existencia de confianza o desconfianza, existencia de la organización informal, etc.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación buscará examinar el proceso del rumor en la construcción del clima organizacional, también se analizará los niveles y tipos de comunicación que se desarrolla en la organización.

Bien. Pero ¿por qué hacer un estudio de este tipo? Porque en los últimos años y en la actualidad la vida de las organizaciones públicas no es un asunto exclusivo de sus directivos y trabajadores, como vemos se hacen publico los despidos, los escándalos, los beneficios, los actos de corrupción, los fracasos y demás situaciones cotidianas de una organización. Estos actos muchas veces se suscitan por una deficiente comunicación y un clima organizacional desfavorable; prueba de ello es el rompimiento de relaciones interpersonales que se dan entre algunos trabajadores, llegando a cometer en algunos casos delitos contra el honor, calumnias, injurias y situaciones de pánico, por ende en muchos casos se percibe un ambiente poco agradable entre compañeros de trabajo.

Cabe señalar que la actual Dirección Regional Agraria de Ayacucho, inició sus actividades como una Agencia Agraria zona X de Huancayo durante los años 1959-1960 con dos técnicos agropecuarios y luego fue implementándose con mayor número de personal, con sede institucional en la “Quinta de los Caballitos” y dependiente de Huancayo hasta el año 1970, teniendo como función, el apoyo a la producción de trigo y cebada en convenio con Maltería Lima, con maquinarias y equipos (tractores y trilladoras combinadas) y siendo su sede institucional de entonces la sexta cuadra del Jr. 28 de Julio.

A partir del año 2003, con la implementación de los Gobiernos Regionales, se le nombra como Dirección Regional Agraria Ayacucho, denominación que continúa hasta la fecha; y en la actualidad se ubica en la Avenida Independencia N° 604 de la ciudad de Ayacucho.

Dicha institución en la sede central cuenta con 140 trabajadores entre nombrados y contratados, en muchos casos los trabajadores nombrados tienen un tiempo de servicio que oscila entre 15 a 25 años, quienes realizan las misma labores, convirtiendo su trabajo en rutinario y eso conlleva a los trabajadores a no estar motivados y lleguen en algunos casos al stres laboral siendo esto uno de los problemas identificados, el cual generaría un ambiente de trabajo poco favorable, generando indiferencias entre trabajadores de la misma oficina u otras direcciones de línea.

El rumor genera problemas de actitudes entre el personal, por ejemplo una baja moral o que hable del empleador, por tal razón se generan comportamientos disfuncionales en la organización, por ejemplo falta de colaboración, mal trabajo en equipo o ausentismo si los empleados están tan desinteresados en su trabajo como para no involucrarse en charlas sobre el mismo, probablemente no estén plenamente adaptados a la cultura de la organización o empresa.

En la vida cotidiana de una organización los rumores generan una amplia variedad de efectos. El más extendido es la desmoralización de los empleados, la mala prensa, la pérdida de confianza entre la gerencia y los trabajadores, el aumento del estrés laboral sumado a ello la edad de los trabajadores, la pérdida de confianza entre los compañeros de trabajo que no pertenecen al grupo y la deslealtad de los clientes, la disminución de la productividad, y el daño reputación al de personas y organización.

Se percibe que el tipo de comunicación interna que predomina en la institución es informal ya que es la forma más rápida de propagación de una información relevante, siendo el rumor y el chisme fenómenos que no toman en cuenta los funcionarios y directivos; El rumor dentro de una organización es considerado como un tipo de comunicación interna e informal. Una de las razones principales por las que se desarrollan sistemas de comunicación informal es por la necesidad de los miembros de la organización de obtener información sobre esta y saber cómo podrá afectar sus vidas los posibles cambios, los rumores espontáneos aparecen en épocas de stress y prosperan en una atmósfera de ansiedad, incertidumbre y descreimiento. Estos

rumores mueren cuando se tornan irrelevantes. Por otra parte, los premeditados - como resulta obvio- en general se plantan con fines maquiavélicos con el objetivo de desinformar, siendo este último lo que se observa en la institución donde se desarrollara la presente investigación.

Al hablar del rumor muchas personas lo asocian al chisme, estos términos son totalmente diferentes, ya que el rumor tiene como característica principal la propagación, en cambio el chisme es básicamente un comentario que generalmente tiene poco de verdad. Es difícilmente corroborable, especialmente porque no tiene la característica de propagación. El chisme se maneja en un ámbito pequeño, si se trata de una organización, solo se dará en un departamento o un área determinada, es decir solo se maneja en un sector.

G. Allport y L. Postman (1967, Pág 14), en el prólogo de psicología del Rumor define de la siguiente manera. “un rumor es una proposición específica para creer que se pasa de persona a persona, por lo general oralmente, sin medios probatorios seguro para demostrarlo”

El rumor es, sin duda, una noticia que se dice antes, ello pareciera una contradicción, pues lo que se dice antes, es porque no ha sucedido; sin embargo, llega a convertirse en noticia cuando es investigada como tal, comprobada y publicada.

Los rumores reflejan la trama de las relaciones jerárquicas entre trabajadores y patrones, además de los antagonismos entre los propios individuos. En las organizaciones se convive con frustraciones reprimidas así como con una constante ansiedad de la pérdida del puesto de trabajo. Por lo tanto, los rumores nacen como una reacción a estas realidades, funciona como un contrapoder de los trabajadores a la dirección.

El flujo de mensajes informales, el rumor, se refiere a la comunicación que se desarrolla entre los miembros de la organización y que no está necesariamente prescrita por las estructuras formales y jerárquicas de esta, pero que crece a partir de la curiosidad de sus miembros, atracción impersonal e interacción social.

En términos generales, puede decirse que la proliferación de rumores dentro de la organización es el reflejo de la débil estructura en comunicación interna.

Los rumores dentro de una organización aunque puede ser producto de un solo individuo por ejemplo cuando alguien desea alardear con la posesión de información confidencial (sobre todo si no la tiene) por aquello de que la “información es poder” o porque tener la información significa que “se está cerca del poder” (se goza del favor del poder), en general los rumores surgen como una transacción colectiva que incluye tanto una actividad cognitiva como la actividad comunicativa, y que se desarrolla a medida que las personas envueltas en una situación ambigua intentan construir una interpretación significativa de esa situación al unir sus recursos intelectuales.

Siendo el objeto de estudio el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho (DRAA).

Este estudio se enmarca en una institución pública, existente en el distrito de Ayacucho, con la finalidad de aportar nuevos conocimiento a las ciencias sociales, a estudiantes de ciencias de la comunicación y a la misma entidad; se optó en realizar la investigación en la mencionada entidad porque el director regional, la plana directiva y personal brindara las facilidades para contribuir con el presente trabajo de investigación y facilidad de acceso a la información.

Analizando más el contexto ayacuchano, referente a lo expuesto un párrafo atrás, respecto al Rumor y el Clima Organizacional que se da dentro de esta, ¿realmente el rumor determina la construcción del Clima Organizacional? ¿Qué consecuencias trae la existencia del rumor en una organización? ¿Cuál es la reacción de los trabajadores frente a una comunicación informal? ¿Cuál es la influencia que tiene el rumor en la toma de decisiones de los directivos?

El porqué de esta investigación es identificar los factores que conllevan a una construcción de un clima organizacional, que afecte a las relaciones interpersonales y por ende al cumplimiento de los objetivos trazados de una organización, y poner en consideración sobre la importancia del clima organizacional, ya que un ambiente favorable dentro de una organización contribuirán al buen funcionamiento y desarrollo institucional y satisfacción profesional de cada integrante o colaborador.

Problema principal de la investigación

¿En qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho?

Preguntas secundarias

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores sobre el rumor?

¿Con que frecuencia varía la percepción sobre el clima organizacional en la institución?

¿Cuáles son los factores organizacionales de mayor incidencia positiva o negativa sobre el clima actual?

2.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Conocer en qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho.

Objetivos específicos

- Determinar la percepción que tienen los trabajadores sobre el rumor
- Identificar los principales tipos de comunicación interna
- Medir la percepción sobre el clima organizacional en la institución
- Identificar aquellos factores organizacionales de mayor incidencia positiva o negativa sobre el clima actual.

2.3. HIPÓTESIS:

Hipótesis de Investigación (Hi)

- El rumor incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.

Hipótesis Nula (Ho)

- El rumor no incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.

Hipótesis Alternativa (Ha)

- El rumor incide relativamente en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.

2.4. VARIABLES E INDICADORES

Variable independiente

Incidencia del Rumor

Indicadores:

- Fuerte incidencia
- Mayor incidencia
- Incidencia Relativa
- Menor incidencia

Variable dependiente

Estado del Clima Organizacional

Indicadores:

- Bueno
- Relativamente bueno
- Malo
- Muy favorable
- Poco favorable
- desfavorable

2.5. Tipo de investigación

Por su naturaleza, la investigación es de tipo básica, de profundidad descriptiva y de diseño cuantitativo.

2.6. Métodos de investigación

Además de los métodos lógicos (inductivo, deductivo, analítico y sintético), se empleó el método estadístico.

2.7. Técnicas y procedimientos

Como técnica empleamos la encuesta y el análisis estadístico. En cuanto a los instrumentos, desarrollamos un cuestionario con nueve preguntas, cada una con alternativas de respuesta múltiple (categorías nominales), administrado en una sola ocasión, el 04 de mayo del 2015. Asimismo, se utilizaron tablas de distribución de frecuencias, tablas de contingencias, gráficos, manipulados a través del programa SPSS y Excel.

2.8. Procedimiento de investigación

Siendo un diseño cuantitativo, se definió como objetivo, evaluar la opinión de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, respecto al Rumor y el Clima Organizacional.

Las preguntas formuladas fueron:

- ¿En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneración o privilegios a algunos trabajadores?
- ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?
- ¿Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos?
- ¿Alguna vez ha peleado con tus compañeros de trabajo por algún comentario?
- ¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?
- “Considera que existe un buen ambiente laboral”
- ¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo?
- ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?

2.8.1. Ámbito.

El estudio se realizó en el distrito de Ayacucho, en la sede Central de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho en las siguientes direcciones de línea, Dirección del Ambiente y Recursos Naturales, Dirección de Catastro y Formalización Rural, Dirección de Producción y Competitividad Agraria, Dirección de Información Agraria y Estudios Económicos, Dirección de Proyectos Agrarios e Infraestructura.

2.8.2. Población objetivo.

Son 140 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, tanto nombrados y contratados. De las diversas direcciones y áreas con que cuenta la mencionada institución.

2.8.3. Muestreo censal.

En este caso nuestra población es nuestra muestra, (población censal de estudio).

Si la población, por el número que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo (Arias, 2006, Págs. 82 -83).

Por su parte Hernández citado por Castro (2003), expreso que si la población es menor a cincuenta individuos la población es igual a la muestra (Pág. 69). Lo señalado por este autor permite inferir que si se toma el total de la población no se aplicara ningún criterio muestral.

2.8.4. Trabajo de campo.

La encuesta se administró el 04 de mayo del 2015, con un solo encuestador. Dicha encuesta se realizó a 140 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, en las diversas direcciones de línea y áreas correspondientes.

CAPITULO III
PRESENTACIÓN, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

CUADRO N° 01

Género				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	87	62,1	62,1	62,1
Femenino	53	37,9	37,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, el 04 de mayo del 2015.

El 62.1 % de los encuestados de la Dirección Regional Agraria (DRA) son varones, y las mujeres está representado por el 37.9 %.

CUADRO N° 02

Condición Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	60	42,9	42,9	42,9
Contratado	80	57,1	57,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

En cuanto a la condición laboral el 42.9 % de trabajadores son nombrados, y el 57.1 % se encuentra en condiciones de contratado.

CUADRO N° 03

Cargo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Funcionario	16	11,4	11,4	11,4
Trabajador	124	88,6	88,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

Los funcionarios de la DRA representan tan solo el 11.4%, siendo el 88.6 % trabajadores de la institución.

CUADRO N° 04

Edad del Trabajador				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24-32 años	28	20,0%	20,0	20,0
33-41 años	33	23,6%	23,6	43,6
42-49 años	43	30,7%	30,7	74,3
50-58 años	23	16,4%	16,4	90,7
59-65 años	13	9,3%	9,3	100,0
Total	140	100,0%	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

En la Dirección Regional Agraria Ayacucho –DRAA el 30.7 % de trabajadores, oscilan de 42 a 49 años.

CUADRO N° 05

En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores		
	N°	%
Nunca	19	13.57%
casi nunca	24	17.14%
A veces	59	42.14%
Con frecuencia	35	25.00%
Siempre	3	2.14%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		1,85
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 42.14% de trabajadores de la DRAA manifestaron que a veces llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneración o privilegios de algunos trabajadores, en cambio solo el 2.14% dijo que siempre.

CUADRO N° 06

Suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios		
	N°	%
Por comentarios en el centro laboral	64	45.71%
Por qué me consta	13	9.29%
Por qué es evidente	59	42.14%
Otros	4	2.86%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
Media		2,02
Mediana		2,00
Moda		1

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 45.71 % manifestó que suele enterarse de que algunos trabajadores tiene ciertos privilegios, a través de comentarios en el centro laboral, y un 9.29 % por que le consta.

CUADRO N° 07

Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes		
	N°	%
Nunca	1	0.71%
casi nunca	7	5.00%
A veces	43	30.71%
Con frecuencia	75	53.57%
Siempre	14	10.00%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,67
Mediana		3,00
Moda		3

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 53.57 % de trabajadores manifestó que con frecuencia se dan los comentarios sobre los problemas de la institución, y el 5% dijo que casi nunca.

CUADRO N° 08

Los comentarios sobre estos temas son ciertos		
	N°	%
Nunca	3	2.14%
casi nunca	12	8.57%
A veces	83	59.29%
Con frecuencia	32	22.86%
Siempre	10	7.14%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,24
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 59.29 % de encuestados dijo que a veces es cierto los comentarios sobre los problemas de la institución, en cambio el 2.14% dijo que nunca.

CUADRO N° 09

¿Alguna vez ha peleado con tus compañeros de trabajo por algún comentario?		
	N°	%
Nunca	71	50.71%
casi nunca	51	36.43%
A veces	18	12.86%
Con frecuencia	0	0.00%
Siempre	0	0.00%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		,62
Mediana		,00
Moda		0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 50.71 % de trabajadores manifiesta que nunca ha peleado con un compañero de trabajo por algún comentario, y el 12.86 % dijo que a veces.

CUADRO N° 10

Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas		
	N°	%
Nunca	0	0.00%
casi nunca	13	9.29%
A veces	82	58.57%
Con frecuencia	37	26.43%
Siempre	8	5.71%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,29
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

En cuanto a las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas el 58.57% de trabajadores expreso a veces, y el 5.71 % dijo que siempre.

CUADRO N° 11

considera que existe un buen ambiente laboral		
	N°	%
Nunca	4	2.86%
casi nunca	19	13.57%
A veces	87	62.14%
Con frecuencia	19	13.57%
Siempre	11	7.86%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,10
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 62.14 % de trabajadores manifestó que a veces considera que existe un buen ambiente laboral, y el 2.86 % expreso que nunca.

CUADRO N° 12

Mi jefe crea un atmósfera de confianza en el trabajo		
	N°	%
Nunca	1	0.71%
casi nunca	21	15.00%
A veces	73	52.14%
Con frecuencia	26	18.57%
Siempre	19	13.57%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,29
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 52.14 % de trabajadores dijo que a veces mi jefe crea un atmósfera de confianza en el trabajo, y el 13.57% expresa que siempre.

CUADRO N° 13

Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad		
	N°	%
Nunca	2	1.43%
casi nunca	45	32.14%
A veces	56	40.00%
Con frecuencia	25	17.86%
Siempre	12	8.57%
Total	140	100.00%

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		2,00
Mediana		2,00
Moda		2

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 40 % de trabajadores dice que a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación.... Me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad, y el 8.57 % manifestó que siempre.

CUADRO N° 14

Tablas cruzadas

Tabla cruzada						
			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores	Nunca	Recuento	11	8	19	
		% del total	7,9%	5,7%	13,6%	
	Casi nunca	Recuento	13	11	24	
		% del total	9,3%	7,9%	17,1%	
	A veces	Recuento	35	24	59	
		% del total	25,0%	17,1%	42,1%	
	Con frecuencia	Recuento	27	8	35	
		% del total	19,3%	5,7%	25,0%	
	Siempre	Recuento	1	2	3	
		% del total	0,7%	1,4%	2,1%	
	Total		Recuento	87	53	140
			% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 25.0 % de varones dice que A veces a llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneración o privilegio en algunos trabajadores, y el 17.1 % de mujeres también dijo A veces.

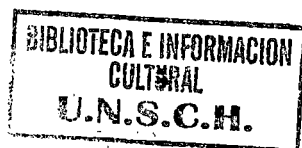
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,400 ^a	4	,249
Razón de verosimilitud	5,597	4	,231
N de casos válidos	140		

a. 2 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,14.

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género (masculino y femenino), no se encuentra asociado a la pregunta, ¿En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,249.

CUADRO N° 15

Tabla cruzada					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?	Por comentarios en el centro laboral	Recuento	33	31	64
		% del total	23,6%	22,1%	45,7%
	Por qué me consta	Recuento	9	4	13
		% del total	6,4%	2,9%	9,3%
	Por qué es evidente	Recuento	43	16	59
		% del total	30,7%	11,4%	42,1%
	Otros	Recuento	2	2	4
		% del total	1,4%	1,4%	2,9%
Total	Recuento	87	53	140	
	% del total	62,1%	37,9%	100,0%	



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 30.7 % de varones manifestó que suele enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegio porque es evidente, y el 50 % de mujeres, y el 22,1 % suele enterarse por comentarios en el centro laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,466 ^a	3	,091
Razón de verosimilitud	6,524	3	,089
N de casos válidos	140		
a. 3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,51.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género (masculino y femenino), es independiente a la pregunta, ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,091.

CUADRO N° 16

Tabla cruzada					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes?	nunca	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,7%
	casi nunca	Recuento	5	2	7
		% del total	3,6%	1,4%	5,0%
	A veces	Recuento	26	17	43
		% del total	18,6%	12,1%	30,7%
	Con frecuencia	Recuento	49	26	75
		% del total	35,0%	18,6%	53,6%
	siempre	Recuento	7	7	14
		% del total	5,0%	5,0%	10,0%
Total		Recuento	87	53	140
		% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 35.0 % de varones dice que los comentarios sobre los problemas de la institución se dan con frecuencia, del mismo modo el 18.6 % de mujeres dice que se da con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,151 ^a	4	,533
Razón de verosimilitud	3,440	4	,487
N de casos válidos	140		

a. 4 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,38.

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre el sexo y la pregunta, ¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes?, ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (bilateral) esta prueba estadística (0,533) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 17

Tabla cruzada					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
¿Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos?	Nunca	Recuento	1	2	3
		% del total	0,7%	1,4%	2,1%
	Casi nunca	Recuento	8	4	12
		% del total	5,7%	2,9%	8,6%
	A veces	Recuento	51	32	83
		% del total	36,4%	22,9%	59,3%
	Con frecuencia	Recuento	21	11	32
		% del total	15,0%	7,9%	22,9%
	Siempre	Recuento	6	4	10
		% del total	4,3%	2,9%	7,1%
	Total	Recuento	87	53	140
		% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 36.4% de varones cree que los comentarios sobre los problemas de la institución a veces son ciertos, y el 22.9 % de mujeres expreso a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,364 ^a	4	,850
Razón de verosimilitud	1,328	4	,857
N de casos válidos	140		
a. 4 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,14.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género, no se encuentra asociado a que los comentarios sobre estos temas son frecuentes, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,850.

CUADRO N° 18

Tabla cruzada					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
¿Alguna vez ha peleado con tus compañeros de trabajo por algún comentario?	Nunca	Recuento	40	31	71
		% del total	28,6%	22,1%	50,7%
	Casi nunca	Recuento	36	15	51
		% del total	25,7%	10,7%	36,4%
	A veces	Recuento	11	7	18
		% del total	7,9%	5,0%	12,9%
Total	Recuento	87	53	140	
	% del total	62,1%	37,9%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 28.6 % de varones expreso que nunca ha peleado con sus compañeros de trabajo por algún comentario, y el 22,1 % de mujeres dijo nunca.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,571 ^a	2	,276
Razón de verosimilitud	2,610	2	,271
N de casos válidos	140		
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,81.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género (masculino y femenino), es independiente a la pregunta, ¿Alguna vez ha peleado con tus compañeros de

trabajo por algún comentario?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,276.

CUADRO N° 19

Tabla cruzada						
			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?	Casi nunca	Recuento	6	7	13	
		% del total	4,3%	5,0%	9,3%	
	A veces	Recuento	52	30	82	
		% del total	37,1%	21,4%	58,6%	
	Con frecuencia	Recuento	24	13	37	
		% del total	17,1%	9,3%	26,4%	
	Siempre	Recuento	5	3	8	
		% del total	3,6%	2,1%	5,7%	
	Total		Recuento	87	53	140
			% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

A través de esta tabla de contingencia se puede observar que el 37,1 % de varones manifesto que a veces se dan las reuniones en la institución de manera planificada, y el 21.4 % de mujeres expresa tambien a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,586 ^a	3	,663
Razón de verosimilitud	1,538	3	,674
N de casos válidos	140		

a. 3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 3,03.

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre el género y la pregunta, ¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?, ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,663) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 20

Tabla cruzada						
			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
"considera que existe un buen ambiente laboral"	Nunca	Recuento	1	3	4	
		% del total	0,7%	2,1%	2,9%	
	Casi nunca	Recuento	11	8	19	
		% del total	7,9%	5,7%	13,6%	
	A veces	Recuento	55	32	87	
		% del total	39,3%	22,9%	62,1%	
	Con frecuencia	Recuento	13	6	19	
		% del total	9,3%	4,3%	13,6%	
	Siempre	Recuento	7	4	11	
		% del total	5,0%	2,9%	7,9%	
	Total		Recuento	87	53	140
			% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 39.3 % de varones considera que a veces existe un buen ambiente laboral, y el 22.9 % de mujeres expreso también a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,863 ^a	4	,581
Razón de verosimilitud	2,805	4	,591
N de casos válidos	140		
a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,51.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género (masculino y femenino), no se encuentra asociado a la pregunta, considera que existe un buen ambiente laboral, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,581.

CUADRO N° 21

Tabla cruzada					
			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo	Nunca	Recuento	1	0	1
		% del total	0,7%	0,0%	0,7%
	Casi Nunca	Recuento	11	10	21
		% del total	7,9%	7,1%	15,0%
	A veces	Recuento	47	26	73
		% del total	33,6%	18,6%	52,1%
	Con Frecuencia	Recuento	18	8	26
		% del total	12,9%	5,7%	18,6%
	Siempre	Recuento	10	9	19
		% del total	7,1%	6,4%	13,6%
Total		Recuento	87	53	140
		% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 33.6 % de varones considera que a veces su jefe crea un atmósfera de confianza en el trabajo, y el 18.6 % de mujeres manifiesta también que a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,901 ^a	4	,574
Razón de verosimilitud	3,221	4	,522
N de casos válidos	140		

a. 2 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre el género y la pregunta, ¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo?, ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,574) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 22

Tabla cruzada						
			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	Nunca	Recuento	0	2	2	
		% del total	0,0%	1,4%	1,4%	
	Casi nunca	Recuento	25	20	45	
		% del total	17,9%	14,3%	32,1%	
	A veces	Recuento	38	18	56	
		% del total	27,1%	12,9%	40,0%	
	Con frecuencia	Recuento	17	8	25	
		% del total	12,1%	5,7%	17,9%	
	Siempre	Recuento	7	5	12	
		% del total	5,0%	3,6%	8,6%	
	Total		Recuento	87	53	140
			% del total	62,1%	37,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 27.1 % de varones expreso que a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación,...le permiten desempeñar su trabajo con normalidad, y 14,3 % de mujeres manifestó que casi nunca las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación,...les permiten desempeñar su trabajo con normalidad.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,329 ^a	4	,255
Razón de verosimilitud	5,941	4	,204
N de casos válidos	140		

a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,76.

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que el género, no se encuentra asociado a la pregunta, ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,255.

CUADRO N° 23

Tabla cruzada					
		Condición Laboral			Total
		Nombrado	Contratado		
En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores	Nunca	Recuento	4	15	19
		% del total	2,9%	10,7%	13,6%
	Casi nunca	Recuento	11	13	24
		% del total	7,9%	9,3%	17,1%
	A veces	Recuento	26	33	59
		% del total	18,6%	23,6%	42,1%
	Con frecuencia	Recuento	19	16	35
		% del total	13,6%	11,4%	25,0%
	Siempre	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	2,1%	2,1%
Total		Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 18.6 % de los nombrados consideran que a veces llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores, y el 23.6 % de contratados expreso que a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,927 ^a	4	,094
Razón de verosimilitud	9,332	4	,053
N de casos válidos	140		
a. 2 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,29.			

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la condición laboral y la pregunta, ¿En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores?ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,94) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 24

Tabla cruzada					
			Condición Laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?	Por comentarios en el centro laboral	Recuento	26	38	64
		% del total	18,6%	27,1%	45,7%
	Por qué me consta	Recuento	6	7	13
		% del total	4,3%	5,0%	9,3%
	Por qué es evidente	Recuento	26	33	59
		% del total	18,6%	23,6%	42,1%
	otros	Recuento	2	2	4
		% del total	1,4%	1,4%	2,9%
	Total	Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 27.1 % de los trabajadores contratados expreso que suele enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios por comentarios en el centro laboral, y el 18.6 % de trabajadores nombrados manifestó también por comentarios en el centro laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,307 ^a	3	,959
Razón de verosimilitud	,306	3	,959
N de casos válidos	140		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,71.

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la condición laboral, no se encuentra asociado a la pregunta, ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,959.

CUADRO N° 25

Tabla cruzada					
		Condición Laboral			Total
		Nombrado	Contratado		
Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes	nunca	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,7%
	casi nunca	Recuento	1	6	7
		% del total	0,7%	4,3%	5,0%
	A veces	Recuento	21	22	43
		% del total	15,0%	15,7%	30,7%
	Con frecuencia	Recuento	32	43	75
		% del total	22,9%	30,7%	53,6%
	siempre	Recuento	6	8	14
		% del total	4,3%	5,7%	10,0%
Total		Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 30.7 % de los trabajadores contratados menciono que los comentarios sobre los problemas de la institución se dan con frecuencia, y el 22.9 % de nombrados consideratambiénque se dan con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,462 ^a	4	,113
Razón de verosimilitud	8,993	4	,061
N de casos válidos	140		

a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,29.

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la condición laboral y la pregunta, ¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes? ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,113) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 26

Tabla cruzada					
			Condición Laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos	Nunca	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	2,1%	2,1%
	Casi nunca	Recuento	2	10	12
		% del total	1,4%	7,1%	8,6%
	A veces	Recuento	40	43	83
		% del total	28,6%	30,7%	59,3%
	Con frecuencia	Recuento	15	17	32
		% del total	10,7%	12,1%	22,9%
	Siempre	Recuento	3	7	10
		% del total	2,1%	5,0%	7,1%
	Total	Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 30.7 % de contratados expreso que a veces los comentarios sobre los problemas de la institución son ciertos, y el 28.6 % de nombrados dijo que a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,733 ^a	3	,630
Razón de verosimilitud	1,726	3	,631
N de casos válidos	140		
a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,43.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la condición laboral, no se encuentra asociado a la pregunta, ¿Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,630.

CUADRO Nº 27

Tabla cruzada					
			Condición Laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas	Casi nunca	Recuento	7	6	13
		% del total	5,0%	4,3%	9,3%
	A veces	Recuento	32	50	82
		% del total	22,9%	35,7%	58,6%
	Con frecuencia	Recuento	18	19	37
		% del total	12,9%	13,6%	26,4%
	Siempre	Recuento	3	5	8
		% del total	2,1%	3,6%	5,7%
Total		Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 35.7 % de los trabajadores contratados manifestó que a veces las reuniones de trabajo en la institución son actividades planificadas, y el 22.9 % de nombrados dijo que a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,733 ^a	3	,630
Razón de verosimilitud	1,726	3	,631
N de casos válidos	140		
a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,43.			

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la condición laboral y la pregunta, ¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas? ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,630) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 28

Tabla cruzada					
		Condición Laboral			Total
		Nombrado	Contratado		
considera que existe un buen ambiente laboral	Nunca	Recuento	2	2	4
		% del total	1,4%	1,4%	2,9%
	Casi nunca	Recuento	7	12	19
		% del total	5,0%	8,6%	13,6%
	A veces	Recuento	38	49	87
		% del total	27,1%	35,0%	62,1%
	Con frecuencia	Recuento	8	11	19
		% del total	5,7%	7,9%	13,6%
	Siempre	Recuento	5	6	11
		% del total	3,6%	4,3%	7,9%
	Total	Recuento	60	80	140
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 35.0 % de trabajadores contratados supo manifestar que a veces existe un ambiente laboral, y el 27.1 % de nombrados dijo que también a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,423 ^a	4	,981
Razón de verosimilitud	,426	4	,980
N de casos válidos	140		

a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,71.

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la condición laboral, no se encuentra asociado a la pregunta, considera que existe un buen ambiente laboral? ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,981.

CUADRO N° 29

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores	Nunca	4 2,9%	6 4,3%	7 5,0%	1 0,7%	1 0,7%	19 13,6%
	Casi nunca	8 5,7%	2 1,4%	7 5,0%	3 2,1%	4 2,9%	24 17,1%
	A veces	9 6,4%	15 10,7%	19 13,6%	10 7,1%	6 4,3%	59 42,1%
	Con frecuencia	5 3,6%	10 7,1%	10 7,1%	8 5,7%	2 1,4%	35 25,0%
	Siempre	2 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%	0 0,0%	3 2,1%
	Total	28 20,0%	33 23,6%	43 30,7%	23 16,4%	13 9,3%	140 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 13.6 % de trabajadores que oscilan entre 42 -49 años manifiestan que a veces llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores, y el 7.1 % de trabajadores que oscila entre 33 -41 años dijo que con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,824 ^a	16	,228
Razón de verosimilitud	22,865	16	,117
N de casos válidos	140		
a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.			

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la edad del trabajador y la pregunta, ¿En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores? ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,228) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 30

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?	Por comentarios en el centro laboral	16 11,4%	14 10,0%	19 13,6%	10 7,1%	5 3,6%	64 45,7%
	Por qué me consta	1 0,7%	2 1,4%	6 4,3%	2 1,4%	2 1,4%	13 9,3%
	Por qué es evidente	9 6,4%	16 11,4%	18 12,9%	11 7,9%	5 3,6%	59 42,1%
	Otros	2 1,4%	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%	4 2,9%
	Total	28 20,0%	33 23,6%	43 30,7%	23 16,4%	13 9,3%	140 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 13,6 % de trabajadores que oscilan entre 42 – 49 años, dijeron que suelen enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios por comentarios en el centro laboral, y el 11.4 % de trabajadores que oscilan entre 24 - 32 años manifestaron que también por comentarios en el centro laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,919 ^a	12	,623
Razón de verosimilitud	11,054	12	,524
N de casos válidos	140		
a. 10 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la edad del trabajador no se encuentra asociado a la pregunta, ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,623.

CUADRO N° 31

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes	nunca	1	0	0	0	0	1
		0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	casi nunca	1	2	3	0	1	7
		0,7%	1,4%	2,1%	0,0%	0,7%	5,0%
	A veces	13	9	12	8	1	43
		9,3%	6,4%	8,6%	5,7%	0,7%	30,7%
	Con frecuencia	9	20	23	15	8	75
6,4%		14,3%	16,4%	10,7%	5,7%	53,6%	
siempre	4	2	5	0	3	14	
	2,9%	1,4%	3,6%	0,0%	2,1%	10,0%	
Total		28	33	43	23	13	140
		20,0%	23,6%	30,7%	16,4%	9,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 16.4 % de trabajadores que oscilan entre 42 -49 años manifiestan que con frecuencia llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneraciones o privilegios a algunos trabajadores, y el 9.3 % de trabajadores que oscila entre 24 -32 años dijo que a veces.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,824 ^a	16	,228
Razón de verosimilitud	22,865	16	,117
N de casos válidos	140		
a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.			

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la edad del trabajador y la pregunta, ¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes? ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,228) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 32

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
Los comentarios sobre estos temas son ciertos	Nunca	3	0	0	0	0	3
		2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Casi nunca	4	3	4	0	1	12
		2,9%	2,1%	2,9%	0,0%	0,7%	8,6%
	A veces	14	21	23	16	9	83
		10,0 %	15,0 %	16,4%	11,4%	6,4%	59,3%
	Con frecuencia	5	8	12	5	2	32
		3,6%	5,7%	8,6%	3,6%	1,4%	22,9%
	Siempre	2	1	4	2	1	10
		1,4%	0,7%	2,9%	1,4%	0,7%	7,1%
Total		28	33	43	23	13	140
		20,0 %	23,6 %	30,7%	16,4%	9,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 16.4 % de trabajadores que oscilan entre 42 – 49 años expresaron que a veces son ciertos los comentarios sobre los problemas de la institución, y el 5.7 % de trabajadores que oscilan entre 33 -41 años dijeron que con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras).
Chi-cuadrado de Pearson	18,759 ^a	16	,281
Razón de verosimilitud	18,425	16	,300
N de casos válidos	140		
a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la edad del trabajador, no se encuentra asociado a la pregunta, ¿Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,281.

CUADRO N° 33

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?	Casi nunca	5	4	1	3	0	13
		3,6%	2,9%	0,7%	2,1%	0,0%	9,3%
	A veces	15	22	27	12	6	82
		10,7%	15,7%	19,3%	8,6%	4,3%	58,6%
	Con frecuencia	6	4	13	8	6	37
		4,3%	2,9%	9,3%	5,7%	4,3%	26,4%
Siempre	2	3	2	0	1	8	
		1,4%	2,1%	1,4%	0,0%	0,7%	5,7%
Total		28	33	43	23	13	140
		20,0%	23,6%	30,7%	16,4%	9,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 19.3 % de trabajadores que oscilan entre 42 – 49 años menciona que a veces se da las reuniones de trabajo en la institución de manera planificada, y el 5,7 % de trabajadores que oscilan entre 50 – 58 años dijeron que con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,248 ^a	12	,228
Razón de verosimilitud	18,360	12	,105
N de casos válidos	140		
a. 11 casillas (55,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,74.			

Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre la edad del trabajador y la pregunta, ¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?, ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,228) que es mayor a alfa.

CUADRO N° 34

Tabla cruzada							
		Edad del Trabajador					Total
		24-32 años	33-41 años	42-49 años	50-58 años	59-65 años	
considera que existe un buen ambiente laboral	Nunca	1	1	1	0	1	4
		0,7%	0,7%	0,7%	0,0%	0,7%	2,9%
	Casi nunca	2	6	7	2	2	19
		1,4%	4,3%	5,0%	1,4%	1,4%	13,6%
	A veces	18	22	28	13	6	87
		12,9%	15,7%	20,0%	9,3%	4,3%	62,1%
Con frecuencia	5	4	4	4	2	19	
	3,6%	2,9%	2,9%	2,9%	1,4%	13,6%	
Siempre	2	0	3	4	2	11	

		1,4%	0,0%	2,1%	2,9%	1,4%	7,9%
Total		28	33	43	23	13	140
		20,0%	23,6%	30,7%	16,4%	9,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 20.0 % de los trabajadores que oscilan entre 42- 49 años dijeron que a veces existe un buen ambiente laboral, y el 4.3 % de trabajadores que oscilan entre 33 – 41 años manifestaron que casi nunca considera que existe un buen ambiente laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,233 ^a	16	,728
Razón de verosimilitud	14,492	16	,562
N de casos válidos	140		
a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.			

Mediante esta prueba estadística, se demuestra que la edad del trabajador, no se encuentra asociado a la pregunta, "considera que existe un buen ambiente laboral, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,728.

CUADRO N° 35

tabulación cruzada							
		considera que existe un buen ambiente laboral					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre	
Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes	Nunca	1	0	0	0	0	1
		0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	casi nunca	0	2	5	0	0	7
		0,0%	1,4%	3,6%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	0	2	26	11	4	43
		0,0%	1,4%	18,6%	7,9%	2,9%	30,7%
	Con frecuencia	1	12	51	7	4	75
0,7%		8,6%	36,4%	5,0%	2,9%	53,6%	
Siempre	2	3	5	1	3	14	
	1,4%	2,1%	3,6%	0,7%	2,1%	10,0%	
Total		4	19	87	19	11	140
		2,9%	13,6%	62,1%	13,6%	7,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria

Ayacucho, mayo del 2015.

El 36.4% de encuestados consideran que a veces existe un buen ambiente laboral y que los comentarios sobre los problemas de la institución se dan con frecuencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	60,680 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	32,720	16	,008
N de casos válidos	140		

a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Mediante la prueba chi cuadrado de pearson, se demuestra el rechazo de la hipótesis nula, el cual indica que el rumor no incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria; ello debido a que arroja un resultado de 0,00 en el cuadro de significancia Asintótica, lo que significa que cuando el resultado de la significancia es menor o igual a 0,05 %, ésta se rechaza.

CUADRO N° 36

tabulación cruzada								
		Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo					Total	
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Con Frecuencia	Siempre		
considera que existe un buen ambiente laboral	Nunca	0	1	2	0	1	4	
		0,0%	0,7%	1,4%	0,0%	0,7%	2,9%	
	Casi nunca	0	3	13	1	2	19	
		0,0%	2,1%	9,3%	0,7%	1,4%	13,6 %	
	A veces	0	16	47	17	7	87	
		0,0%	11,4%	33,6%	12,1%	5,0%	62,1 %	
	Con frecuencia	0	1	7	6	5	19	
		0,0%	0,7%	5,0%	4,3%	3,6%	13,6 %	
	Siempre	1	0	4	2	4	11	
		0,7%	0,0%	2,9%	1,4%	2,9%	7,9%	
	Total		1	21	73	26	19	140
			0,7%	15,0%	52,1%	18,6%	13,6%	100,0 %

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 33.6% de encuestados consideran que a veces existe un buen ambiente laboral y que también a veces su jefe crea un atmósfera de confianza en el trabajo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31,213 ^a	16	,013
Razón de verosimilitud	26,210	16	,051
N de casos válidos	140		
a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Esta prueba permitió demostrar que existe dependencia entre la existencia de un buen ambiente laboral y la pregunta, ¿su jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo?, ello a partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (2 caras) esta prueba estadística (0,13) que es menor a alfa.

CUADRO N° 37

tabulación cruzada							
		Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre	
Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes	Nunca	1	0	0	0	0	1
		0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	casi nunca	0	4	2	1	0	7
		0,0%	2,9%	1,4%	0,7%	0,0%	5,0%
	A veces	2	5	28	7	1	43
		1,4%	3,6%	20,0%	5,0%	0,7%	30,7%
	Con frecuencia	0	2	48	20	5	75
		0,0%	1,4%	34,3%	14,3%	3,6%	53,6%
Siempre	0	1	5	4	4	14	
	0,0%	0,7%	3,6%	2,9%	2,9%	10,0%	
Total		3	12	83	32	10	140
		2,1%	8,6%	59,3%	22,9%	7,1%	100,0 %

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 34.3 % de encuestados consideran que los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes y que a veces estos comentarios son ciertos,

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	87,395 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	39,004	16	,001
N de casos válidos	140		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Esta prueba estadística permitió determinar que existe dependencia entre ambas variables tal como muestra la significancia asintótica (0,000%), cuyo valor es menor a alfa, por lo tanto se puede concluir mencionando que los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes y a veces estos comentarios son ciertos.

CUADRO N° 38

tabulación cruzada							
		considera que existe un buen ambiente laboral					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre	
Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	Nunca	1	1	0	0	0	2
		0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
	Casi nunca	1	8	32	3	1	45
		0,7%	5,7%	22,9%	2,1%	0,7%	32,1%
	A veces	2	5	41	6	2	56
		1,4%	3,6%	29,3%	4,3%	1,4%	40,0%
	Con frecuencia	0	5	9	7	4	25
		0,0%	3,6%	6,4%	5,0%	2,9%	17,9%
Siempre	0	0	5	3	4	12	
	0,0%	0,0%	3,6%	2,1%	2,9%	8,6%	
Total		4	19	87	19	11	140
		2,9%	13,6%	62,1%	13,6%	7,9%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, mayo del 2015.

El 29.3 % de encuestados consideran que existe un buen ambiente laboral y también las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	51,574 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	39,255	16	,001
N de casos válidos	140		
a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.			

Esta prueba estadística permitió determinar que existe dependencia entre ambas variables tal como muestra la significancia asintótica (0,000%), cuyo valor es menor a alfa, por lo tanto se puede concluir mencionando que a veces existe un buen ambiente laboral y también a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, permiten desempeñar su trabajo con normalidad.

DISCUSIÓN

Antes de iniciar con la discusión queremos plantearnos una interrogante: ¿Cómo el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho?, La idea es entender y tomar en cuenta que un simple comentario puede repercutir en toda una organización, para algunas personas en muchos casos es insignificante pero en el fondo trae consigo muchas consecuencias negativas que se pueden evitar teniendo en cuenta la comunicación interna y un clima organizacional favorable.

En las organizaciones se convive con frustraciones reprimidas así como con una constante ansiedad de la pérdida del puesto de trabajo. Por lo tanto los rumores nacen como una reacción a estas realidades funciona como un contra poder de los trabajadores a la dirección.

En términos generales, puede decirse que la proliferación de rumores dentro de la organización es el reflejo de la débil estructura en comunicación interna.

En el caso de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, se pudo obtener resultados que nos demuestran que los comentarios sobre los problemas de la institución se dan de manera frecuente y que estos, en muchas ocasiones, son ciertos. Es decir que son proposiciones que se dan y que a la larga se puede comprobar, este resultado se puede observar en el cuadro N° 37, donde el 34.3 % de encuestados dan esa respuesta.

Aprovechando la ventaja del paquete estadístico (SPSS) pondremos a prueba las tres hipótesis planteadas.

Mediante la prueba chi cuadrado de pearson, se demuestra el rechazo de la hipótesis nula, el cual indica que el rumor no incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria; ello debido a que arroja un resultado de 0,00 en el cuadro de significancia Asintótica, lo que significa que cuando el resultado de la significancia es menor o igual a 0,05 %, ésta se rechaza. Y estaría tomado fuerza la hipótesis alternativa. Esto lo podemos observa en el cuadro N° 35.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	60,680 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	32,720	16	,008
N de casos válidos	140		
a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Para dicho resultado se tuvo en cuenta la siguiente relación:

Si p-valor es \leq a 0,05% (α) entonces la hipótesis nula se rechaza.

Si p-valor es $>$ a 0,05% (α) entonces la hipótesis nula no se rechaza.

En este sentido afirmamos que el rumor incide en gran medida en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho.

CONCLUSIONES:

1. Mediante la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson se descartó la hipótesis nula, lo que significa que se rechaza la idea de que el rumor no incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria. Sin embargo, no se puede afirmar que el rumor incide en gran medida, sino, relativamente.

2. La tesis anterior no tendría consistencia si antes no sostenemos que la base del rumor es la conversación como sostiene Allport (1967). En ella cada inter locutor trata de poner de su parte, mayor ingenio para transmitir el mensaje al siguiente, así se agrega o se quita palabras o detalles voluntarios e inconscientes y llega finalmente en forma diferente del informe original, que a veces inicialmente es de tipo inconsciente.

3. El Rumor incide relativamente en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho (DRAA), esto se da de manifiesto, ya que la mayor parte de los encuestados consideran que los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes y en muchos casos estos comentarios son ciertos, y se presenta un estado del clima organizacional relativamente bueno.

4. La mayor parte de los trabajadores de la DRAA consideran que a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación les permiten desempeñar su trabajo con normalidad, ya que los ambientes en que trabajan no son adecuados, por ello se recomienda al Director y funcionarios, construir ambientes adecuados y realizar reuniones de trabajo de manera frecuente en cada dirección de línea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLPORT, Gordon y Postman.

1978 *Psicología del rumor*. Buenos Aires, Editorial Psiques.

ALVAREZ, Elías.

1974 *Rumor y clima organizacional*. México, Edit. Trillas.

ARIAS, Fidas

2006 *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 5° edición, Venezuela: Editorial, Episteme.

Bartoli, Annie.

1992 *Comunicación y organización. La organización comunicante y la comunicación organizada*. España: Edición, Paidós.

Berlo, David K.

1986 *El proceso de la comunicación: introducción a la teoría y a la práctica*. Argentina: Edit. Librería "El Ateneo".

BUSTOS, Paulina y MIRANDA, Mauricio.

2001 *Clima Organizacional*. Santiago Lautaro.

BARROSO, Paolo.

2004 *Dimensiones del clima organizacional*. Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.

CASTRO, M

2003 *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. 2ª edición, Caracas: Editorial, Uyapal.

CRUZ SANDOVAL, Judith.

2002 *La Crisis y su Influencia en las Estrategias de comunicación organizacional*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona/Facultad de sociología.

FERNÁNDEZ, Collado

1996 *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Edit. Trillas.

GARGUREVICH, Juan.

1950 comentario del 25 abril a “*La siguiente batalla del rumor*”. Consulta: 15 febrero del 2015.

<<http://www.amauta-international.com/BIBVIRT/RumorClimaOrg.pdf>>

García Rada, Javier

2000 *Comportamiento humana en las organizaciones*. Colombia: Editorial, Norma.

GOLDHABER, Geral.

1984 *Comunicación Organizacional*. México: Edit. Diana.

GÓMEZ, Felipe.

1984 *Estructuras Organizativas e Información en la Empresa*. España: Editorial. APPD.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto

2006 *Metodología de la Investigación*. México: Editorial. Interamericana.

MATURANA, Humberto.

1999 *El árbol del Conocimiento*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.

MARTINEZ DE VELAZCO, Alberto y NOSNIK, Abraham

1995 *Comunicación organizacional práctica: manual gerencial*. México: Editorial, Trillas..

KATZ D. y KAHN.

1990 *Psicología social de las Organizaciones*. Lima: Edit. Universitas, 2da.edic.

KOLB, D. Rubín, I. y MCINTYRE, J.

2001 *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.

PARRA, Morzan Carlos.

1991 *La Opinión Pública*. Lima: Edit. Ama Llulla.

RAMIREZ, T

1999 *Como hacer un proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial, Panapo.

TARAZONA, David y ALBA, Roger.

2004 *Condiciones psicosociales del trabajo*. Lima: UNMSM.

WEBER, Max.

Teoría de las Organizaciones Económicas y Sociales.

ANEXOS



Director de Producción y Competitividad Agraria-DRA



Personal de la Oficina de Administración



ENCUESTA

La presente encuesta busca recabar información sobre la organización donde labora, con el objetivo de contribuir en un trabajo de investigación de la UNSCH, le pedimos tan solo unos minutos de su tiempo para contestar a unas preguntas muy cortas.

Género: Masculino () Femenino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Funcionario () Trabajador ()

Edad:

Marque con un aspa (X) en uno de los recuadros según corresponda la alternativa.

I. ¿En ocasiones llegan a formarse grupos por un tema de aumento de remuneración o privilegios a algunos trabajadores?

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

II. ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios:

- 1). Por comentarios en el centro laboral
- 2). Por qué me consta
- 3). Por qué es evidente
- 4). otros.....

III. ¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes?

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

IV. ¿Cree que los comentarios sobre estos temas son ciertos?

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)



V. ¿Alguna vez a peleado con tus compañeros de trabajo por algún comentario?.

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

VI. ¿Las reuniones de trabajo en la institución son actividades permanentes y planificadas?.

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

VII. "Considera que existe un buen ambiente laboral"

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

VIII. ¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el trabajo?.

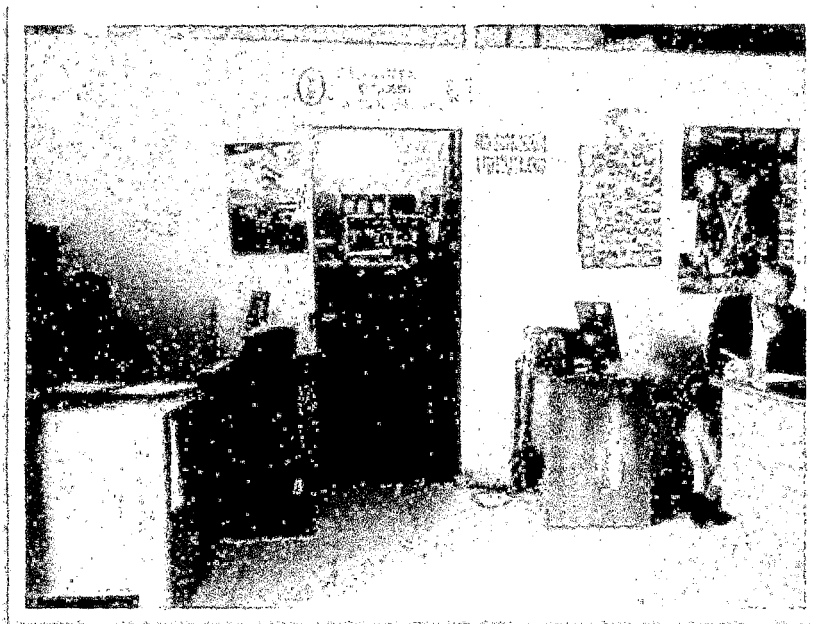
Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

IX. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?

Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Con frecuencia (3)	Siempre (4)

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ENCUESTA DESARROLLADA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA
AYACUCHO**



Trabajadores de la Dirección de Catastro y Formalización Rural



Dirección de Información Agraria y Estudios Económicos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: “El Rumor en la Construcción del Clima Organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho 2015”.

<p>Problema Principal ¿En qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho?</p> <p>Sub problemas -¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores sobre el rumor? -¿con qué frecuencia varía la percepción sobre el clima organizacional en la institución? -¿Cuáles son los factores organizacionales de mayor incidencia positiva o negativa sobre el clima actual?</p>	<p>Objetivo General Conocer en qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho.</p> <p>Objetivos específicos - Determinar la percepción que tienen los trabajadores sobre el rumor - Identificar los principales tipos de comunicación interna - Medir la variación sobre la percepción del clima organizacional en la DRAA - Identificar los factores organizacionales de mayor incidencia positiva o negativa sobre el clima actual</p>	<p>Hipótesis Hipótesis de investigación (Hi): El rumor incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.</p> <p>Hipótesis de investigación (H0): El rumor no incide en gran medida en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.</p> <p>Hipótesis de investigación (Ha): El rumor incide relativamente en el clima organizacional de la Dirección Regional Agraria Ayacucho.</p>	<p>Variable independiente Incidencia del Rumor</p> <p><u>Indicadores</u> <i>-Fuerte incidencia</i> <i>-Mayor incidencia</i> <i>-Incidencia Relativa</i> <i>-Menor incidencia</i></p> <p>Variable dependiente Estado del Clima Organizacional</p> <p><u>Indicadores</u> <i>-Bueno</i> <i>-Relativamente bueno</i> <i>-Malo</i> <i>-Muy favorable</i> <i>-Poco favorable</i> <i>-Desfavorable</i></p>	<p>Tipo de investigación La investigación es de naturaleza básica, de profundidad descriptiva.</p> <p>Diseño: cuantitativo.</p> <p>Universo y muestra El universo estará constituido por 140 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho. No se realizara una muestra ya que la población será nuestra muestra.</p> <p>Tipo de Selección Probabilística</p>	<p>Métodos de investigación Método. Cuantitativo Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p> <p>Se empleará el método científico, el mismo que será utilizado desde una perspectiva cuantitativa. Entre las técnicas tendremos las encuestas y su instrumento será el cuestionario</p>
--	--	--	--	---	--

