



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en
las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red
18, Lima - 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Bach. Alarcón Camero Juan Manuel

ASESOR:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes.

SECCIÓN:

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano.

PERU – 2017

.....

Presidente

.....

Secretario

.....

Vocal

Dedicatoria

A Dios,

Mi divino redentor porque es parte de mi vida,
por
conspirar conmigo, por permitirme del camino y
llegar
a este punto del viaje...

A mis Padres :

Por su incondicional apoyo, comprensión y amor
que siempre me brindaron en cada momento de mi
vida, quiénes constituyen mis modelos y ejemplos
para poder crecer como profesional y como
persona.

Bach. Alarcón Camero Juan Manuel

Agradecimientos

Agradezco a los docentes las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima - 2015, por su comprensión, confianza y apoyo manifestados en todo momento y que permitieron la culminación del presente trabajo de investigación.

Agradezco especial a mi asesor, por su guía, apoyo y sabios consejos en la realización del presente trabajo de investigación.

Agradecimiento especial a los jurados informantes, por su aporte en él, sugerencias y críticas para lograr el ideal de la presente investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

De acuerdo a las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad Privada “César Vallejo, Escuela de Posgrado para el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, someto a vuestro alto criterio y consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima - 2015”

Con la convicción de que se otorgará el valor justo, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que brinden al mencionado.

Lima 18 de marzo del 2016.

Índice.

Página de jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Presentación.	v
Índice.	vi
Resumen.	viii
Abstract.	ix
I. Introducción.	10
1.1. Antecedentes.	12
1.1.1. Antecedentes Nacionales.	12
1.1.2. Antecedentes Internacionales.	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.	15
1.3. Definición de Clima Educativo.	25
1.4. Justificación.	30
1.5. Problema.	31
1.5.1. Problema general.	34
1.5.2. Problema específicos.	34
1.6. Hipótesis.	34
1.6.1 Hipótesis general.	34
1.6.2 Hipótesis Específicos.	35
1.7. Objetivos.	35
1.7.1 Objetivo general.	35
1.7.2 Objetivo Específico.	35

II. Marco Metodológico.	36
2.1. Variables.	37
2.2. Operacionalización de las variables.	40
2.3. Metodología.	41
2.4. Tipos de estudio.	41
2.5. Diseño.	41
2.6. Población, muestra y muestreo.	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8. Procedimientos de Recolección de datos.	47
2.9. Aspectos éticos.	47
III. Resultados.	49
3.1. Análisis descriptivo.	50
3.1.1. Descripción de resultados.	50
3.1.2. Análisis estadístico.	61
IV. Discusión.	64
V. Conclusiones.	70
VI. Recomendaciones.	73
VII. Referencias.	75
VIII Apéndices.	81
Apéndice 1	Matriz de consistencia.
Apéndice 2	Constancia de realización del estudio in situ.
Apéndice 3	Matriz de datos.
Apéndice 4	Instrumentos.
Apéndice 5	Formatos de validación.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables como la Satisfacción laboral y el Clima educativo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015. El grupo de estudio estuvo conformado por 140 docentes de ambos sexos. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional.

Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima educativo CL-SP de Sonia Palma C. (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma C. (1999), en ambas escalas se estableció la validez, confiabilidad y baremos. Entre los principales resultados de la presente investigación se llegó a concluir que no existe una correlación positiva significativa de magnitud sustancial entre la Satisfacción laboral y el Clima educativo.

Asimismo destaca entre las conclusiones el evidenciar un clima favorable entre los docentes de la Ugel 04 , sin embargo el nivel de Satisfacción laboral se desarrolla a un nivel promedio.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Clima Educativo e Instituciones Educativas Públicas.

Abstract

This paper investigates main objective is to determine the relationship between variables such as job satisfaction and the educational climate in the teaching of public educational institutions of the UGELs 04 Red 18, Lima – 2015. The study group consisted of 140 teachers of both sexes. The research is descriptive correlational.

The instruments were the Scale of educational Climate CL-SP Palma Sonia C. (2004) and Job Satisfaction Scale SL-SPC Palma Sonia C. (1999), in both scales the validity, reliability and scales established. The main results of the research present came to the conclusion that: There is no significant positive correlation of substantial magnitude between the educational climate and job satisfaction.

Also stresses between conclusions the show a favorable climate among teachers Ugel 04, however the level of job satisfaction develops at an average level.

Keywords: Labour satisfacion, educational climate and public educational institutions

I. Introducción

Actualmente el mundo globalizado ha empujado a las sociedades en general y a las organizaciones en particular, hacia una vorágine de cambios, en las que la competitividad ocupa el primer lugar de estos; y que para lograr sobrevivir requiere de hacerse más competitivos, innovadores, apostar por el desarrollo científico y tecnológico; y para que todo esto tenga resultados positivos, las instituciones deben apostar por una renovación en sus sistemas de gestión organizacional, buscando que sus colaboradores se encuentren más ligados a esta nueva sociedad, la sociedad del conocimiento, dirigidos a ser más competentes en las tareas que han asumido dentro de ellas.

Asimismo la gestión organizacional bien dirigida, es un elemento indispensable del componente “recursos y prácticas organizacionales saludables”. Forman parte de este componente los recursos laborales, que encierran a las tareas y los elementos sociales; también se encuentran la gestión que se desarrolla a partir de la Dirección de Recursos Humanos y que genera una apropiada percepción y actitud de los trabajadores sobre su entorno laboral que son determinantes para lograr objetivos organizacionales a través del buen desempeño laboral e incrementar la salud y el bienestar psicológico y financiero a nivel personal, de equipos y organización.

El objetivo principal de esta investigación es determinar la Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015, evaluado a través de la Escala de Clima Laboral (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral (1999), ambas escalas de autoría de Sonia Palma C.

Si se quiere mejorar la satisfacción laboral, es indispensable conocer cómo se encuentra asociado con el clima en la organización, esto hará que se pueda buscar mecanismos y tomar acciones para ayudar a este cometido.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Nacionales.

Es ostensible precisar que en los últimos años se evidencia un sinnúmero de publicaciones sobre las investigaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Locke 1976, 1984; Bruner).

El estudio realizado por Palma (1999) "Relación entre la Motivación y el Clima Laboral en personal de entidades universitarias". (citado por Villa Castro, 2012, p.12). La muestra aplicada está conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre docentes y empleados administrativos de tres universidades privadas de la ciudad de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación de Steers, R. Y Braunstein D. y la Escala de Medición de Clima Organizacional de Litwin, G. En la investigación se llegó a concluir que: La muestra en la escala de motivación obtuvieron un puntaje total promedio de 56.70 puntos que revela un nivel medio de motivación, manteniéndose este mismo nivel motivacional en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios. Los datos sometidos a la "t" indican que no existen diferencias en cuanto al grupo ocupacional y al tiempo de servicios a favor de los docentes y de quienes tienen un mayor tiempo de servicios en la institución educativa a la que pertenecen (5 años a más). En la escala de clima laboral obtuvieron un puntaje total promedio de 55.71 puntos que revela un nivel medio de percepción del clima laboral. Los datos indican que no existen diferencias en cuanto a la percepción del clima laboral cuando se comparan sus promedios en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios. El análisis de correlación entre motivación y clima laboral en el grupo de estudio indica una correlación baja entre estas dos variables, lo que permite afirmar que no existe una directa asociación entre estas dos variables, lo que permite afirmar que no existe una directa asociación entre las mismas.

Asimismo podemos apreciar los estudios de Lezama y García (2003) "Relación Entre Inteligencia Emocional y Clima Social Laboral en Docentes de Colegios Nacionales del Distrito de Trujillo", en la realización de esta investigación se contó con 262 docentes como unidades muestrales los que fueron sometidos a la escala de Clima Organizacional de Trickrett y Moos (WES) y el Inventario de Inteligencia Emocional de Baron Ice, encontrándose que existe una asociación leve y moderada entre las variables de estudio

donde las correlaciones entre Inteligencia Emocional y Clima Social Laboral son leves y moderadas, mientras que la Adaptabilidad y Manejo de Estrés que es altamente significativa con la dimensión de Relación y Autorrealización del Clima Social Laboral. Asimismo los docentes demuestran tener una capacidad emocional adecuada con tendencias a una buena Inteligencia Emocional. Y en cuanto al Clima Social Laboral el grupo lo percibe de manera satisfactoria.

Por otro lado Asmat, (2003) en su estudio: "Relación entre los Componentes del Clima Laboral y la Capacidad Creativa del Personal Docente de la Universidad César Vallejo de la Ciudad de Trujillo", (citado por M. Aguilar, 2012, p.15) el estudio se realizó con una muestra 58 individuos, que fueron evaluados con la "escala de Clima Organizacional de Trickrett y Moos (WES)" y el test de "Soluciones Creativas" que mide la capacidad creativa, de los resultados se concluyó con la inexistencia de asociación de los Componentes del Clima Laboral y la Capacidad Creativa del personal. Cabe destacar que la institución universitaria presenta un nivel promedio de Clima Laboral. El personal administrativo en su mayoría alcanza una capacidad creativa promedio.

1.1.2. Antecedentes Internacionales.

Flores, (2000), investigó la "Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de tiempo parcial de la Universidad de las Américas", (citado por Villa Castro, 2012, p.16) México. Para lo cual usó el Test Perfil de una Institución Educativa de Rensis Likert y para medir la Satisfacción Laboral se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral de Joseph L. Meliá (1998). el resultado arrojó índices de correlación entre el Clima Organizacional global y satisfacción laboral de la siguiente manera, Escuela de Ciencias Sociales 0.596, Escuela de humanidades 0.462, Escuela de Negocios 0.128, Escuela de Ingeniería 0.758, Escuela de Ciencias 0.821. Siendo la

Correlación global 0.425, concluyendo con la existencia de una correlación positiva media entre ambas variables .

Escorihuela (2004), realizó un estudio para establecer el nivel de “Clima organizacional en las unidades educativas de la Fuerza Aérea Venezolana”, (citado por Villa Castro, 2012, p.15) describe que las unidades muestrales estuvieron confirmadas por oficiales y sub-oficiales y aerotécnicos de la Escuela de Aviación Militar. En los problemas encontrados en el clima organizacional, estos son debidos a la deficiente motivación en el personal, dado que, al no realizar una correcta evaluación de su desempeño, los premios no llegan a estos; o llegan de forma injusta sólo para algunos. El autor llegó a la conclusión que, parte de la percepción de insatisfacción se debe a la multiplicidad de funciones a las que se encuentra sujeto el profesional militar; asimismo, encontró evidencias de una evolución en el sistema de premios, dado el incremento de estos relacionados con el logro de metas, y que influyen también en la identificación con la institución a la que pertenecen.

Balam y Velásquez (2009) realizaron un estudio “Clima Organizacional, éste fue enfocado al personal académico” (Citado por Villa Castro, 2012, p.15). El estudio de corte descriptivo y de tipo transversal, contó con una población de 128 individuos; de los que se seleccionó 97 unidades muestrales formadas por docentes. La recolección de datos respecto a la variable clima organizacional se obtuvo haciendo uso de la encuesta, adaptada para este fin. Los resultados evidenciaron falta de motivación en los elementos de estudio, siendo uno de los factores el económico, y que por tanto, llevan a la insatisfacción de los mismos. A pesar de encontrarse plenamente involucrados en su labor e identificados con su institución educativa, los maestros se sienten relegados de las decisiones que toma el personal directivo, asimismo, en cuanto a la actividad que ellos realizan y el comportamiento ético, perciben que no existe un seguimiento por parte de la dirección, pero que estos son tomados muy en cuenta por el personal docente que labora en la institución.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. La satisfacción laboral como variable independiente.

Robbins y Stephen (1999) manifiestan que las instituciones se ven afectadas por el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, las que se traducen en:

Satisfacción y Productividad: Existen evidencias de la existencia de relación positiva entre estas, y aunque estas son débiles, se llegan a incrementar cuando se permite la acción de nuevos factores, tales como el comportamiento del trabajador sin influencia externa, la velocidad en el cumplimiento de su labor, así como el nivel del trabajo que realizan.

Dado que el estudio sobre la productividad requiere el análisis de elementos que involucran el total de interacciones muchas de ellas de elevada complejidad, además de que la productividad se debe analizar también desde el contexto de la organización y no solo del trabajador, serían el factor del bajo respaldo a esta tesis.

Satisfacción y Ausentismo: El ausentismo expresado por "enfermedades", "problemas familiares", etc.; es la causa del incremento de los sobrecostos de la actividad laboral, traducidos en gastos médicos, baja de productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc. "La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo".

Es importante conocer hasta qué punto el ausentismo puede ser aceptado por las instituciones. Además se debe considerar que no siempre este es producto de la insatisfacción en el trabajo.

Satisfacción y Rotación: Existe una asociación negativa entre estas variables, la rotación muchas veces se justifica por el nivel de desempeño de los trabajadores, y aunque debido a esto se incrementan los costos, dado que requerirá capacitaciones y entrenamiento para alcanzar las competencias que el nuevo puesto demanda, se verá compensado por el incremento de productividad de la organización. A nivel del trabajador, la rotación genera muchas veces baja de satisfacción, debido a las relaciones interpersonales que se generan. Se debe considerar que no siempre la rotación produce insatisfacción laboral, ni se debe esta.

Satisfacción y salud de la Persona: Aunque con escaso conocimiento sobre la asociación entre estas variables debido al poco interés por su estudio, se hace necesario tener un conocimiento más profundo sobre el tema, a pesar de esto, se puede asumir que si existe una relación positiva entre ellas.

Como lo señala Johns (1988) diferentes estudios han mostrado que: “Los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas. La asociación entre salud y satisfacción no indica que una causa la otra. Si bien no existen muchas evidencias que respalden esta postura es necesario tener en cuenta que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo tendrá actitudes más positivas hacia la vida lo que influirá en el equilibrio de su salud física y psicológica”.

1.2.2 Tendencias generales de la Satisfacción Laboral.

Halloran y Benton (1987) citado por Flores (2000), en su investigación lograron establecer que existe una asociación entre la satisfacción laboral y las características personales de edad, género, experiencia que se encuentran dentro del nivel ocupacional,

así como el nivel que logra la persona dentro de la empresa. Encontraron como factores que influyen en la satisfacción laboral a:

La edad: A pesar de que se puede percibir una correlación entre la edad y la satisfacción laboral, esta aún no ha sido comprobada. Se puede observar que al inicio de su edad laboral, se tiene un nivel de tarea aún bajo, no hay mayor esfuerzo y por tanto, alcanza un buen nivel, entonces la satisfacción en su trabajo es buena; al avanzar en edad las obligaciones se hacen mayores por lo que cuesta ser más eficaces, en consecuencia el nivel de satisfacción decrece; a las postrimerías de su vida laboral, las habilidades que el individuo tenía empiezan a verse entorpecidas, y por tanto; ya no logran alcanzar los niveles necesarios, llevando a tener una baja satisfacción laboral.

La experiencia Laboral: existe la percepción de la relación de esta y la satisfacción laboral, se observa que cuando la labor a desarrollar es nueva, existen expectativas frente a esta, lo que al realizarlas le genera satisfacción en el trabajo, a lo largo de su vida laboral, realizar la misma tarea, producirá aburrimiento y por tanto un declive en su satisfacción; la rotación en los puestos de trabajo, serán al comienzo agradables, dado que tendrá nuevas experiencias, con el tiempo este decaerá dando posibilidades de volver a buscar un nuevo empleo. (pp. 180-181.)

Nivel Ocupacional: Existe una relación directa con la satisfacción laboral, lo que quiere decir que a mayor nivel del empleo, la satisfacción en el trabajo será mucho mayor. En ese sentido un individuo con un menor nivel de instrucción, tendrá pues también un nivel inferior de satisfacción. Al evaluar esto, se llega a la conclusión que el nivel de ingresos está a la par con el nivel de tecnificación del trabajador, y por lo tanto mientras menor sea el ingreso menor nivel de satisfacción tendrá.

El nivel dentro de la organización: Al evaluar la relación con la satisfacción laboral, debemos hacer mención que este no actúa por sí sola, dado que este puede generar mejores ingresos salariales, pero asimismo, la exigencia será mayor, tendrá mayor autonomía, pero mayor responsabilidad, entonces al conjugar estos factores, se puede decir que si existiría un mayor nivel de satisfacción.

1.2.3. Cómo manifiestan insatisfacción los trabajadores.

Para Robbins y Stephen (1998) expresar la insatisfacción, puede darse de distintas maneras:

El abandono: Se produce en el momento en que ya no tolera continuar en la organización, entonces, iniciará la búsqueda de otro puesto de trabajo en otra institución y renunciará.

Expresión: Busca superar las dificultades, planteando ciertos cambios que revivan el interés por el puesto, para ello buscará reunirse con sus superiores a fin de encontrar soluciones, así como recurrirá a los entes sindicales.

Lealtad: Considerará que existe solución al problema, demostrará confianza a la organización, y saldrá al frente de quienes la critican, argumentando que los que dirigen esta, los llevarán por el camino correcto de la solución.

Negligencia: No se inmuta ante la crisis que se vive, es proclive a la inasistencia o la impuntualidad; demuestra dejadez lo que incluye incremento en los errores que comete.

1.2.4. Beneficios del estudio de satisfacción laboral en las organizaciones.

Dependerá de cómo son interpretados y dirigidos estos, tomando en cuenta no solo al individuo, sino también a la organización. Se detallan los siguientes:

Satisfacción General en el empleo: Se hace llegar a la organización los resultados de la investigación, indicando el nivel en que se encuentra el grado de satisfacción en los trabajadores; asimismo se indica las áreas y los grupos de trabajadores en los cuales existe un nivel preocupante de insatisfacción.

Comunicación: Dentro de las técnicas que se utiliza en la investigación sobre este tema se encuentra la encuesta; la que bien estructurada y en la que se busca encontrar el sentir de los trabajadores, será muy relevante para la toma de decisiones para la organización, ya que no sólo encontrará respuestas a lo que ellos quisieran y sobre los puntos que consideran importantes, sino de otros que podrían mejorar el desempeño de los empleados.

Mejoramiento de las Actitudes: Al expresar sus opiniones y su sentir, el trabajador confía en que de alguna manera verá solucionados algunos de los problemas que los aquejan; esto servirá para disminuir la sensación de insatisfacción y aliviar tensiones, mientras esperan las decisiones y soluciones que la gerencia tomará.

Necesidades de capacitación: Los resultados a los que arribe la investigación, servirán también como soporte para conocer el trabajo de los que dirigen a ciertos grupos, pues sus subordinados expresarán el sentir de las directivas que estos emiten; con lo que la organización podrá resolver que sus supervisores deberán ser capacitados a fin de mejorar su desempeño.

Beneficios Sindicales: Con el estudio de la situación, se podrá conocer sobre las necesidades de los trabajadores, dado que, a opinión de un dirigente sindical, ni ellos saben a ciencia cierta qué es lo que realmente desean los empleados, con esta base podrán discutir con la gerencia sus requerimientos.

Planeación y seguimiento de los cambios: Las cabezas de la organización, buscarán siempre conocer que opinan los empleados al enfrentarse a políticas renovadas y nuevos programas laborales. Estas reacciones de los trabajadores, se podrán analizar con el fin de adelantarse a los inconvenientes que estos cambios generarían, en ese sentido podrán reorientar las nuevas disposiciones, mejorando los planes de acción los que los llevarán hacia la consecución de sus objetivos o al fracaso de estos.

1.2.5. Teorías sobre Satisfacción Laboral: Teoría de la Aproximación Bifactorial.

Argumentada por el psicólogo Frederick Herzberg, llamada también "teoría dual" o "teoría de la motivación- higiene". Considera que la relación del trabajador con su contexto laboral, juega un papel importante al alcanzar el éxito o llevarle hacia el fracaso. Herzberg quiso conocer "¿Qué quiere la gente de sus trabajos?". Consideró a los factores intrínsecos, los que apuntan hacia una satisfacción con la labor que desempeñan, estos serían: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento; que inciden en las "necesidades de desarrollo psicológico". A partir de esto, el individuo buscará "ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características", al estar ausentes percibirá "carencia de satisfacción". En cuanto a los factores extrínsecos que engloban la política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo, los que están ligados a las condiciones de insatisfacción laboral, tales como sentirse relegados en los sueldos, aunque la mejora en estos no necesariamente llevaría a tener una satisfacción laboral.

Según Atalaya (1999) “lo interesante es que para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos”. (p.57).

Son numerosos los detractores del trabajo de Herzberg, sobre todo las relacionadas con su método de reunir los datos, que considera que “la gente puede, y desearía reportar sus experiencias de satisfacción e insatisfacción correctamente”. “De hecho, la gente está predispuesta y tiende a atribuirse los sucesos de éxito, mientras aluden a factores externos como causas de fracasos”. (Stoner y Freeman, 1994).

1.2.6. Teoría del Ajuste en el Trabajo.

Dawis, England y Lofquist, 1964; Dawis, Lofquist, 1968; Dawis, 1994. Sustentan esta teoría, considerada como la más acertada en relación a necesidades y valores; se fundamenta en el individuo y su contexto laboral. Dawis y Lofquist (1984) señalan que “la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo”.

Para que el trabajador alcance una satisfacción en su trabajo, requiere ver que éste logre cubrir necesidades y los valores en su labor.

Dawis (1994) señala que, “hay tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral”. Mientras que considera como variables independientes:

- a) “Las destrezas y habilidades personales”
- b) “Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada. La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona.

- c) “Los refuerzos ocupacionales”.
- d) “La correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales”.

1.2.7. Teoría del Grupo de Referencia Social.

Establecida por Hulen (1966), considera que, “los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción”.

1.2.8. Teoría de la Discrepancia.

Sustentada por Locke (1969, 1976,1984), afirma que, “la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona”. Asimismo, Locke (1976,1984), sostiene que “los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores”. “Las emociones son la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado” (Locke, 1976).

Cuando un trabajador observa que el puesto que le ha sido asignado, le permite lograr alcanzar los valores laborales que tiene como meta personal, entonces logrará alcanzar la satisfacción laboral.

1.2.9. Modelo del Procesamiento de la Información Social.

Enunciado por Salancik y Pfeffer (1978), argumentan que, “los individuos, como organismos adaptativos, adaptan las actitudes, conductas y creencias a su contexto social y a la realidad de sus situaciones y conductas pasadas y presentes”.

El contexto social en el que pertenece un individuo le permitirá servirse de toda la información que este posee, y en base a esta, tendrá la capacidad de llevar a cabo una serie de eventos, analizarlos y reinventarlos; asimismo evidenciará la conducta y opiniones que el individuo posea.

Los mismos autores consideran que, “El contexto social tiene dos efectos generales sobre las actitudes y necesidades. El primero es el efecto directo de la influencia social de la información, es decir, permite a la persona la construcción directa de significado a través de las guías referentes a las creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables y las razones para la acción que son aceptables. En segundo lugar, un efecto indirecto del contexto social sobre el proceso por el que se utilizan las acciones para construir actitudes y necesidades”.

1.2.10. Teoría de los Eventos Situacionales.

Desarrollada por Quarstein, MacAfee y Glassman (2002), buscaron las respuestas a: “¿Por qué algunos empleados, aun ocupando puestos donde las facetas laborales tradicionales son adecuadas (Salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo) indican que tienen una satisfacción laboral baja? ¿por qué algunos empleados que están en puestos similares de la misma o de diferentes organizaciones con salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo similares tienen diferentes niveles de satisfacción laboral? Y ¿por qué cambian los niveles de satisfacción laboral a lo largo del tiempo a pesar de que los aspectos laborales permanecen relativamente estables?”

Consideran que “la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales”. Asimismo; “las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes

de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión; esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación”.

En síntesis, la satisfacción laboral de un individuo, está ligada al contexto en que se encuentra dentro de la institución en la que labora y depende de las respuestas emocionales de la persona que esta esboza frente a la situación en que se encuentra.

1.2.11. Modelo Dinámico de la Satisfacción Laboral.

Argumentado por Bruggemann (1974) y Bruggemann, Groskurth y Ulich (1975). Según Bussing (1991), “la satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral”.

Considera además que, seis formas de satisfacción laboral resultantes que puede alcanzar la persona:

- a) La satisfacción laboral progresiva: El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- b) La satisfacción laboral estabilizada: El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.
- c) La satisfacción laboral resignada: El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.

- d) La insatisfacción laboral constructiva: El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.
- e) La insatisfacción laboral fija: El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.

Añade, “en la pseudo-satisfacción laboral, el individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones”.

1.3. Definición de Clima Educativo.

Para Rodríguez (2004), el clima educativo es conceptualizado “como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos”.

Mientras que Arón y Milicic (1999), consideran al Clima social Educativo como “la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso, el colegio”. “La percepción del clima social incluye la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar”.

Consideraron además que, “son los diferentes actores quienes le otorgan un significado, características psicosociales mencionadas, las cuales representan el contexto en el cual se desarrollan las relaciones sociales”. Por lo tanto, de acuerdo a Cornejo y Redondo (2001), “el clima social de una institución educativa corresponde a la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen

en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan”.

Cuando hablamos del clima social educativo, debe considerarse su estudio dentro del contexto que presenta la institución escolar, o como también dentro de lo que acontece en las aulas, o más aún, considerar ambos.

Siguiendo con Cornejo y Redondo (2001), “si el clima escolar se define a través de las percepciones de los sujetos, es posible estudiarlo desde las percepciones que tienen los distintos actores educativos: alumnos, profesores, paradocentes o apoderados”

Se puede concluir que, estudiar el clima escolar, requiere conocer las diferentes relaciones que se generan dentro del ámbito educativo y que son fuente de todos los procesos de enseñanza – aprendizajes, tales como relación profesor- alumno, relaciones entre alumnos, estrategias metodológicas de enseñanzas, pertinencia y contextualización de los contenidos, participación en la sala de clases etc.

Según CERE (1993), “es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos”.

Mientras que, Arón y Milicic (1999), consideran que, “los climas escolares se describen de la siguiente forma: Climas nutritivos: Son aquellos que generan climas en que la convivencia social es más positiva, en que las personas sienten que es más agradable participar, en que hay una buena disposición a aprender y a cooperar, en que los estudiantes sienten que sus crisis emocionales pueden ser contenidas, y que en general

contribuyen a que aflore la mejor parte de las personas. Climas Tóxicos, contaminan el ambiente contagiándolo con características negativas que parecieran hacer aflorar las partes más negativas de las personas. En estos climas, además, invisibilizan los aspectos positivos y aparece como inexistentes y, por lo tanto, existe una percepción sesgada que amplifica los aspectos negativos, y las interacciones se tornan cada vez más estresantes e interfieren en una resolución de conflictos constructiva”.

Continuando con Arón y Milicic (1999), mencionan que, “el desarrollo de la clase constituye un contexto social particular, donde el poder del profesor se compone de cuatro elementos que funcionan por separado o confluyendo. Estos elementos son; El carisma o capacidad de atraer o influir en los demás mediante la propia personalidad; el poder intelectual o el conocimiento o dominio de la materia determinada; los recursos implícitos al propio poder o la capacidad para organizar todos los aspectos de las actividades de los alumnos; el dominio o la capacidad de obtener control sobre una situación. En todos los casos, la autoridad del maestro deriva no sólo de su papel tradicional de dar instrucción, sino también del sistema de reglas que funcionan en la escuela y en la clase en particular”.

Con las nuevas investigaciones relacionadas con el proceso de enseñanza - aprendizaje, se tiene ya establecido, que el aprendizaje de los estudiantes, pasa por tener un alto nivel de motivación, esto quiere decir que un estudiante que no se siente motivado, tendrá menos posibilidades de asimilar los conocimientos que el maestro intente entregar, por lo tanto, es indispensable incrementar el intervalo de tiempo en motivar a los alumnos, con lo que el profesor deberá dejar de lado, la visión de que solo están para proveer conocimiento.

Hamachek (1988), tomado de Uculmana (1995), considera que, “la motivación en la educación, es un proceso que conduce a los alumnos a experiencias en las cuales puede ocurrir el aprendizaje; energiza y activa a los alumnos y los mantiene razonablemente alertas; conserva su atención en una dirección determinada. Así pues, la motivación en el aula afecta tanto al aprendizaje como la conducta de los alumnos y si están motivados para aprender, aprenden más. Y, además una buena forma para evitar problemas de conducta es involucrar a los alumnos en el aprendizaje”.

Más allá de que los maestros motiven a los estudiantes, se debe buscar que estos desarrollen estrategias de automotivación, mediante las cuales les ayude a buscar el conocimiento con lo cual estarán aptos para una clase participativa.

1.3.1. Teorías sobre clima organizacional asociadas al clima educativo: Teoría sobre el Clima Organizacional de McGregor.

En su artículo llamado "Lado Humano de la empresa", McGregor, analizó la conducta que presentan los individuos frente al puesto que ocupan en la organización, a partir de las cuales enunció los modelos nombrados como "Teoría X" y "Teoría Y", que el caso a estudiar, se relaciona con la “Teoría Y”.

McGregor en su “Teoría Y”, considera que, “el esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad, sino tratarán de obtenerla”. Es decir, que los individuos estarán dispuestos a integrarse plenamente a su organización, buscar que cumplir los objetivos de esta y alcanzar sus propias metas, siempre que vean en la

empresa una disposición a generar para los trabajadores, un contexto adecuado, que le permitan tener un buen desarrollo personal.

1.3.2. Teoría sobre Clima Organizacional de Rensis Likert (1965).

Likert (citado por Brunet, 1999), considera que “el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción”. Likert, menciona tres tipos de variables que catalogan los rasgos particulares de una organización y que serán factores de cómo se percibe en forma personal el clima.

Variables Causales.- Definidas como variables independientes, “orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa”.

Variables Intermedias: Este tipo de variables están “orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales”.

Variables Finales: Estas variables “surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida”.

1.3.3. Teoría de los Factores de Herzberg.

Basada en el sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989), considera que “existen dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los

inferiores, los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión”.

Herzberg afirma que, “la motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal”. Entonces, se puede decir que los individuos requieren de realizar una labor que tiene al menos sentido de realizarla, cuando esto no sucede, surge la desmotivación y aparece el desinterés en realizarla, a pesar de que no se atente contra los factores ambientales. Es fundamental que los gerentes apunten al desarrollo de tareas dentro de un verdadero contexto motivador, el que permitirá enriquecer el trabajo.

1.4. Justificación

La importancia del presente estudio de investigación, nos va permitir ser un referente científico al obtener diagnósticos preventivos a nivel objetivo sobre los fenómenos de estudio como la satisfacción laboral y el clima educativo, el cual permitirá el desarrollo de estrategias que permitan la mejora e innovación continua; orientadas en sus programas de gestión de personas. La presente investigación es importante para dar a conocer la relación entre los niveles de satisfacción laboral y el clima educativo en la gestión educativa de las instituciones, de tal forma que podamos elaborar alternativas de solución al problema planteado, así como el de generar conciencia y sensibilizar a los trabajadores de las instituciones educativas en el estudio de la importancia y el valor del clima y la satisfacción en las instituciones educativas e incorporarlo dentro del clima y satisfacción como parte de su cultura Organizacional.

Asimismo es útil para los gerentes y/o directivos de la UGEL, quienes harán uso de esta información para llevar a cabo estrategias para mejorar la satisfacción y el clima organizacional.

El analizar el clima Educativo y la satisfacción laboral permitirá obtener datos base en aquellos aspectos que están más desarrollados y menos desarrollados, de tal manera que permitirá a los autoridades abordar dichos problemas encontrados.

1.5. Problema

A nivel global se puede decir que, es muy importante para las organizaciones, generar climas de confianza y respeto al trabajador, en el cual estos perciban su bienestar y por ende estar satisfechos laboralmente; asimismo los miembros directivos de las organizaciones, deben identificar y potenciar la capacidad de sus trabajadores con metas claras de ofrecer productos y servicios de alta calidad. Estas condiciones son hoy en día puntos de partida en el mundo globalizado para lograr un nivel de competitividad de las instituciones, todo eso va de la mano de los trabajadores, quienes son las piezas fundamentales de la producción, para ello vale la pena precisar que el trabajo juega un papel determinante en la vida de todo hombre, pues la mayoría de las personas pasamos una tercera parte del día trabajando y lo hacen en más de la mitad de su vida, estando todos de acuerdo que es el talento humano el activo más importante con el que se cuenta las organizaciones, siendo necesario brindarles las mejores condiciones de trabajo, un ambiente adecuado para que se sientan satisfechos con su puesto de trabajo e impulsen a alcanzar los objetivos y por ende el éxito organizacional. Robbins (1996) considera que “la satisfacción laboral es la actitud general que adopta la persona ante su trabajo”. Tuhan

R (1997) expresa que, “el clima en las organizaciones es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización como: productividad, satisfacción, rotación, toma de decisiones, etc.”.

Luego de innumerables estudios sobre el clima organizacional, se sabe pues que este es un instrumento que puede funcionar en dos sentidos, si se logra tener un óptimo clima laboral, se podrá tener un conjunto de individuos identificados con la institución, mientras que si se tiene un clima desagradable, podría generar inestabilidad, baja en rendimiento, roces entre los trabajadores, irrespeto por las normas, y un alejamiento de las autoridades que dirigen la organización.

Desde este punto de vista, se considera entonces que las organizaciones, están obligadas a usar todos los mecanismos que permitan identificar y prevenir los conflictos dentro de ellas, deben buscar qué variables son las que influyen en el desempeño y en el clima de la organización.

Toda institución educativa tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal y muchos de los problemas educativos existentes se refieren a cuestiones no estrictamente relacionadas con la instrucción, sino a aspectos funcionales, factores contextuales, organizativos y de relaciones personales, que inciden en los resultados educativos finales.

En la actualidad los sistemas educativos pugnan por responder cabalmente a las demandas cada vez más complejas de las sociedad del conocimiento y la guerra

tecnológica buscando desarrollar ventajas competitivas sostenibles a través del tiempo, siendo el docente la piedra angular de generar una cultura de calidad.

Asimismo, el aula de clase es, en primer lugar, un escenario en el que se desarrollan procesos de grupo en los cuales, los alumnos establecen contacto unos con otros y se comunican con vínculos de afecto, confianza y otras características que establecen una relación dinámica que modifica el ambiente en una relación recíproca y multidimensional que se desarrolla cotidianamente.

Dentro de este contexto, el rendimiento laboral y el manejo del capital humano en las organizaciones educativas se convierten en elementos claves de la subsistencia en el tiempo de estas, por lo que las variables que intervienen en estos procesos son relevantes al momento de realizar un diagnóstico organizacional. Entre ellos la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga.

Ahora bien las instituciones educativas están obligadas en buscar la mejora continua, excelencia y competitividad; adopta una serie de procesos, políticas, normas, valores, etc., con la finalidad de tener personal docente competente para una optimización de los resultados en su desempeño laboral y así pueda lograr calidad en la educación que imparte a sus estudiantes en sus aulas, es así como la presente investigación busca relacionar los niveles de satisfacción laboral en función del clima organizacional que se encuentra dentro de esta organización educativa, permitiendo diagnosticar qué elementos facilitan o dificultan dicha relación, lo que consigue entregar observaciones pertinentes en este caso en particular.

Ante ello nace la imperiosa necesidad de estudiar la institución educativa - UGEL 04 Red 18, importante, por su tamaño, por el gran número de personas que movilizan, por la cantidad de recursos que gestionan y, sobre todo, por el impacto social que generan. Además, son instituciones complejas, que necesitan una estructura orgánica y funcional muy variada, capaz no sólo de responder debidamente a los requerimientos de la sociedad, especialmente los referidos a la formación y a la investigación, sino también brindar los recursos apropiados para lograr la satisfacción al activo intangible de la educación “El profesor”; necesario para conseguir un clima educativo y su satisfacción que les permita generar un ambiente apropiado propicio para desarrollar en las aulas un proceso de enseñanza - aprendizaje del más alto nivel.

1.5.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015?

1.5.2. Problema específicos

Específicos Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 (Personal directivo, docente y no docente)?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de Clima Educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 (Personal directivo, docente y no docente)?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

H1 : Existen niveles estadísticamente significativos de satisfacción laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 (Personal directivo, docente y no docente).

Hipótesis específica 2

H2: Existen niveles estadísticamente significativos de clima educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 (Personal directivo, docente y no docente).

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015.

1.7.2 Objetivo específicos.

Objetivo específico 1

Identificar la Satisfacción Laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 “(Personal directivo, docente y no docente).

Objetivo específico 2

Identificar el Clima Educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015 (Personal directivo, docente y no docente).

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Identificación de Variables.

Variable 01 : La Satisfacción Laboral

Palma, S. (1999) expresa que es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas.

Dimensiones: Son las siguientes

- a) Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- b) Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular adicional como pago por la labor que se realiza.

- c) Factor III: Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
 - d) Factor IV: Relaciones Sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
 - e) Factor V: Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización
 - f) Factor VI: Desempeño de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
 - g) Factor VII: Relación con la Autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.
- Palma, S. (2004)

Variable 02 : Clima Educativo

Rodríguez, D. (2004) define que el clima educativo es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos.

Dimensiones

Son las siguientes:

Autorrealización: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento Laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones Laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Niveles de Satisfacción Laboral (Operacionalmente)

Alta Insatisfacción	: 116 a – ptos. Parcial
Insatisfacción	: 117 a 127 ptos.
Regular	: 128 a 143 ptos.
Parcial Satisfacción	: 144 a 152 ptos. Alta
Satisfacción	: 153 a + ptos.

Niveles de Clima Organizacional (Operacionalmente)

Muy desfavorable	: 120 a – ptos.
Desfavorable	: 121 a 140ptos.
Media	: 141 a 180ptos.
Favorable	: 181 a 194 pto.s
Muy favorable	: 195 a + ptos.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de variables.

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
SATISFACCIÓN LABORAL	Actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas Palma (2004).	<p>Condiciones Físicas y/o Materiales.</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos.</p> <p>Políticas Administrativas.</p> <p>Relaciones Sociales. Desarrollo Personal.</p> <p>Desempeño de Tareas.</p> <p>Relación con la Autoridad.</p>	<p>Cuenta con infraestructura adecuada.</p> <p>Recibe salarios justos.</p> <p>Cuenta con normas organizacionales asertivas.</p> <p>Siente empatía por los compañeros de trabajo.</p> <p>Cuenta con oportunidades de mejora.</p> <p>Obtiene valoración por las tareas realizadas.</p>	<p>Total acuerdo (TA)</p> <p>De acuerdo (A)</p> <p>Indeciso (I)</p> <p>En Desacuerdo (D)</p> <p>Total Desacuerdo (TD)</p>
CLIMA EDUCATIVO	Conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos Rodríguez, D. (2004)	<p>Autorrealización.</p> <p>Involucramiento Laboral.</p> <p>Supervisión.</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones Laborales</p>	<p>Consigue progreso personal y laboral.</p> <p>Demuestra valores y compromiso organizacional.</p> <p>Brinda apreciación de trabajo y apoyo de los superiores.</p> <p>Siente empatía por autoridades</p> <p>Logra eficiencia en el manejo de informaciones.</p> <p>Recibe recursos materiales, económicos y sociales en el desarrollo del trabajo.</p>	<p>Ninguno o Nunca</p> <p>Poco</p> <p>Regular o Algo</p> <p>Mucho</p> <p>Todo o Siempre</p>

2.3. Metodología

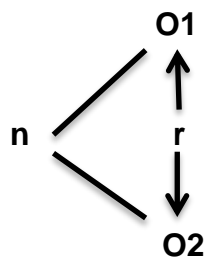
El nivel de alcance de la investigación es descriptivo – correlacional, debido a que nos permitirá correlacionar al describir las variables en estudios y conocer la relación entre los Factores de satisfacción y los factores de clima educativo en docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, Red 14, Lima - 2015.

2.4. Tipo de Estudio.

El tipo de estudio desarrollado es básico, que busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añada datos que profundizan los conocimientos ya existidos en la realidad.

Es importante tomar en cuenta que las variables que pretendan asociarse deben ser independientes teóricamente.

El diseño a utilizar se puede diagramar del siguiente modo:



O1: Medición de Niveles de Satisfacción Laboral.

O2: Medición de Niveles de Clima Educativo.

r: Relación.

n: Muestra.

2.5. Diseño de investigación

No Experimental de tipo Transversal: La presente investigación no se manipulan variables por tanto es aplicada en la medida en que se busque la solución práctica al

problema en estudio, es decir la investigación utilizará conocimientos anteriores en la resolución de problemas nuevos. Si la información recogida se utilizará para los fines específicos de la investigación, los diseños prospectivos, según León y Montero (2003) se caracterizan porque la variable independiente es de Corte Transversal: la presente investigación se orientará en obtener datos en un mismo momento, en un tiempo único. Se asumen los diseños de Sánchez y Reyes (1996) que se presentan, es decir se mide una sola vez la o las variables y de inmediato se procede a su descripción o análisis.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población.

Tabla 3.

Distribución de la población.

Instituciones Educativas	N° directivos
I.E. "Estados Unidos"	4
I.E. " Jesús Obrero "	5
I.E. "Jose Martí"	4
I.E. "Presentación de María"	5
I.E. "Peruano Suizo"	4
Total	22

Nota: Ficha técnica de las Instituciones UGEL 04 – RED 18

Instituciones Educativas	N° docentes
I.E. "Estados Unidos"	55
I.E. " Jesús Obrero "	63
I.E. "Jose Martí"	34
I.E. "Presentación de María"	44
I.E. "Peruano Suizo"	40
Total	236

Nota: Ficha técnica de las Instituciones UGEL 04 – RED 18

Instituciones Educativas	N° de trabajadores no docentes
I.E. "Estados Unidos"	16
I.E. " Jesús Obrero "	19
I.E. "Jose Martí"	10
I.E. "Presentación de María"	19
I.E. "Peruano Suizo"	9
Total	73

Nota: Ficha técnica de las Instituciones UGEL 04 – RED 18

Instituciones Educativas	Total de directivos, docentes y no docentes
I.E. "Estados Unidos"	75
I.E. " Jesús Obrero "	87
I.E. "Jose Martí"	48
I.E. "Presentación de María"	68
I.E. "Peruano Suizo"	53
Total	331

Nota: Ficha técnica de las Instituciones UGEL 04 – RED 18

La población

Según la tabla podemos apreciar está constituida por 331 directivos, docentes y no docentes de las 5 Instituciones Educativas Públicas de la Red 18 (Estados Unidos, Jesús Obrero, José Martí, Presentación de María y Peruano Suizo) del distrito de Comas de la provincia de Lima del año 2015, la muestra fue censal.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conglomerados, al respecto "la muestra es no probabilística, porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino

de causas relacionadas con las características de la investigación o de la quien hace la muestra” (Hernández et, al., 2010, p. 122). Por conglomerados porque la población se encuentra dividida, de manera natural, en grupos que se supone que contienen toda la variabilidad de la población, es decir, la representan fielmente respecto a las características que me ayudarán a llevar a cabo la presente investigación, cuya muestra son 140 docentes.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para el levantamiento de la información será la evaluación psicométrica.

Instrumentos:

Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

(Sonia Palma Carrillo)

Descripción General:

Ficha Técnica Nombre de la Escala: Satisfacción Laboral CL

- SPC **Autora:** Sonia Palma Carrillo

Año: 1999

Procedencia: Lima - Perú **Administración:**

Individual o Colectiva. **Nº de Ítems:** 36

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Significación: Nivel de satisfacción laboral global y específica con relación a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

Puntuación: Calificación Manual

Validez: La validez de la Escala SL-SPC para los trabajadores (Personal directivo, docente y no docente) de las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, RED 18, se obtuvo a través del análisis de correlación ítem test, utilizando para ello el estadístico del Producto Momento de Pearson. Donde se determinó que los 36 ítems de la versión original eran válidos, es decir que obtuvieron un índice de validez de mayores o iguales a 0.21.

Confiabilidad: La confiabilidad de la Escala SL-SPC se obtuvo a través del método de las mitades (método Split Half de Guttman) que consistió en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (ítems pares e impares) donde se obtuvo un coeficiente de **0.8279**, para luego corregirlo con la fórmula de Spearman Brown donde se obtuvo un coeficiente de **0.9058** lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Luego de llevar a cabo los correspondientes procesos en cuanto a validez y confiabilidad de la escala, se procedió a baremar la prueba.

Escala de clima laboral (CL-SPC)**(Sonia Palma C.)****Descripción General:****Ficha Técnica Nombre de la Escala:** Clima Laboral CL - SPC **Autora:** Sonia Palma Carrillo**Año:** 2004**Procedencia:** Lima - Perú **Administración:** Individual o colectiva. **Nº de Ítems:** 50**Duración:** 15 a 30 minutos aproximadamente.**Significación:** Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.**Puntuación:** Calificación Manual.**Validez:** La validez de la Escala CL-SPC para para los trabajadores (Personal directivo, docente y no docente) de las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, RED 18, se obtuvo a través del análisis de correlación ítem test, utilizando para ello el estadístico del Producto Momento de Pearson. Donde se determinó que los 50 ítems de la versión original eran válidos, es decir que obtuvieron un índice de validez de mayores o iguales a 0.21.**Confiabilidad:** La confiabilidad de la Escala CL-SPC se obtuvo a través del método de las mitades (método Split Half de Guttman) que consistió en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (ítems pares e impares) donde se obtuvo un coeficiente de 0.9456, para luego corregirlo con la fórmula de Spearman Brown donde se obtuvo un coeficiente de 0.9720 lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Luego de llevar a cabo los correspondientes procesos en cuanto a validez y confiabilidad de la escala, se procedió a baremar la prueba.

Juez experto el Dr. Pedro Jaramillo Arica DNI 25610732 (Premio Nacional en psicología organizacional , experto en construcción de pruebas).

Juez experto la Mg. Sughey Yache Vigo DNI 18210722 (Psicóloga organizacional) experta en pruebas psicológicas

2.8. Procedimientos de Recolección de datos.

El proceso de Recolección de datos será de primera línea (información primaria) por intermedio de una escala elaborada por la Dra. Sonia Palma Carrillo, antes utilizado, y en la cual contiene baretos utilizados de manera cotidiana en la población en estudio.

Métodos de Análisis de Datos

Luego de la aplicación del instrumento, se procedió a la tabulación manual de los resultados, seguidamente de la elaboración de tablas y gráficos estadísticos y finalmente al análisis estadístico, mediante el software Excel y SPSS versión 21,0, mediante los siguientes estadísticos.

El estadístico el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

2.9 Aspectos Éticos

La presente investigación no presenta riesgos: Por ser un estudio no experimental que ha empleado métodos de investigación en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, por usar cuestionarios, entrevistas.

Asimismo el estudio muestra el manejo de riesgos previsibles o probables que puedan originados en detrimento bio-psicosocial de los participantes. Usando los mecanismos para salvaguardar la integridad de los participantes en la investigación.

Vale la pena destacar que los datos poseen carácter de anonimato para salvaguardar la privacidad de los sujetos que participan en la investigación, así como para conservar los resultados de la investigación.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

3.1.1 Descripción de resultados.

Tabla 1.

Evaluación del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Clima educativo	N°	%
Desfavorable	0	0.0%
Media	53	37.9.%
Favorable	70	50.0%
Muy Favorable	17	12.14%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima educativo (CL-SPC).

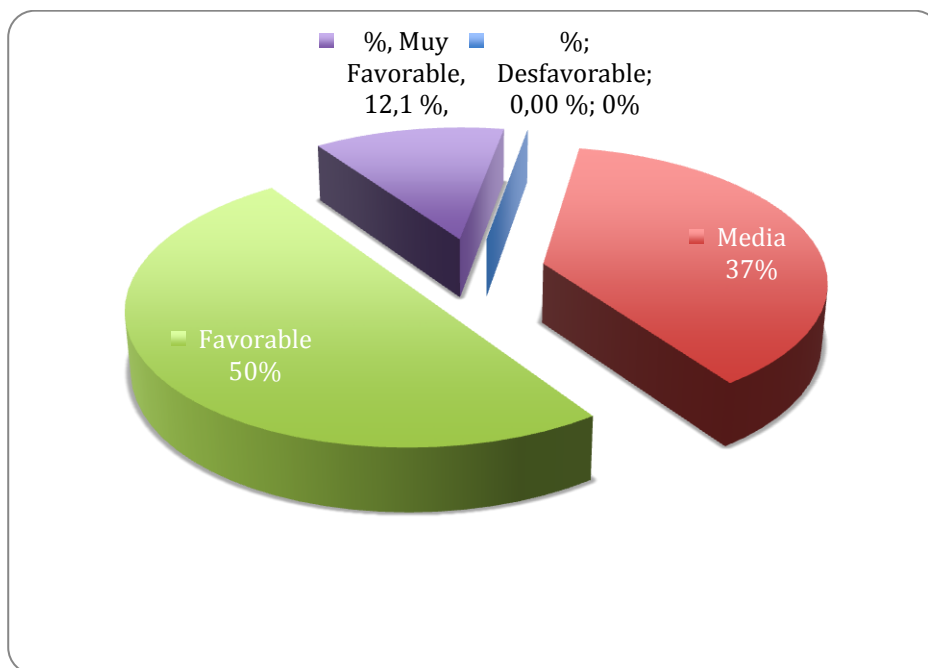


Figura 1. Evaluación de clima educativo.

En términos generales, los resultados evidencian un buen indicador que se manifiesta con un clima educativo en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - 2015. Así, el 50% muestra una percepción favorable y el 12.14 % una percepción muy

favorable. No se encontró colaborador docente con una percepción desfavorable hacia el clima laboral, aunque sí, se encontró algunos (37.9%) con una percepción un nivel de promedio hacia el clima educativo.

Tabla 2.

Evaluación del factor realización personal del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Realización	Nº	%
Desfavorable	7	5.0%
Media	28	20.0%
Favorable	87	62.5%
Muy Favorable	18	12.5%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima educativo (CL-SPC).

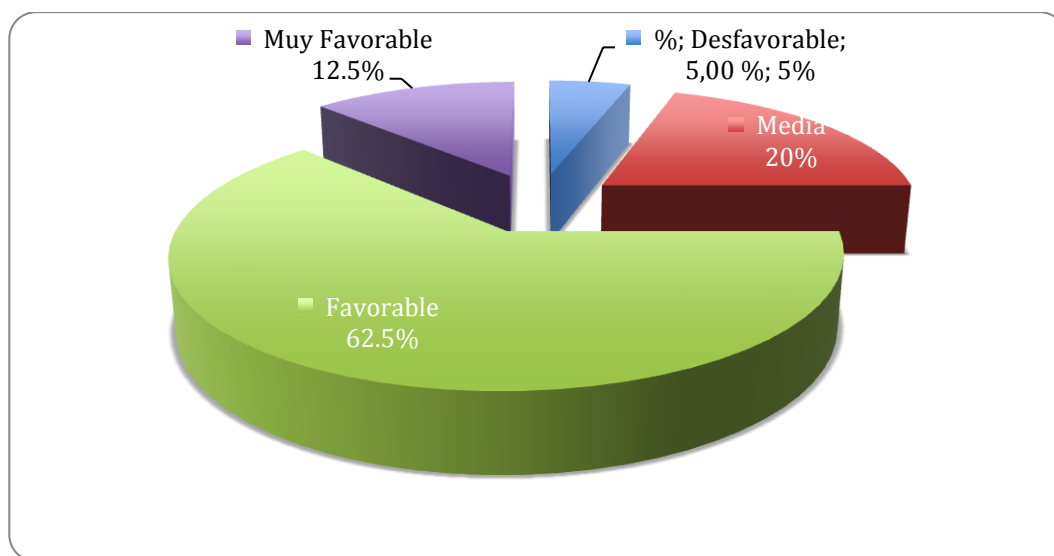


Figura 2. Factor realización personal del clima educativo.

Los resultados del cuadro y gráfico indican que los docentes y personal docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - 2015, muestran percepción de la autorrealización personal como positiva; siendo ésta favorable con el 62.5%.0% y como muy favorable en el 12.5%: Este resultado evidencia que dichos docentes, se muestran realizados dentro de la organización. Sin embargo se aprecia que el 5.0%

muestra una realización personal desfavorable y el 20 % se encuentran dentro de una autorrealización a un nivel promedio.

Tabla 3.

Evaluación del factor involucramiento laboral, del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Involucramiento laboral	Nº	%
Desfavorable	0	0.0%
Media	17	12.1%
Favorable	70	50.0%
Muy Favorable	53	37.9%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima educativo (CL-SPC).

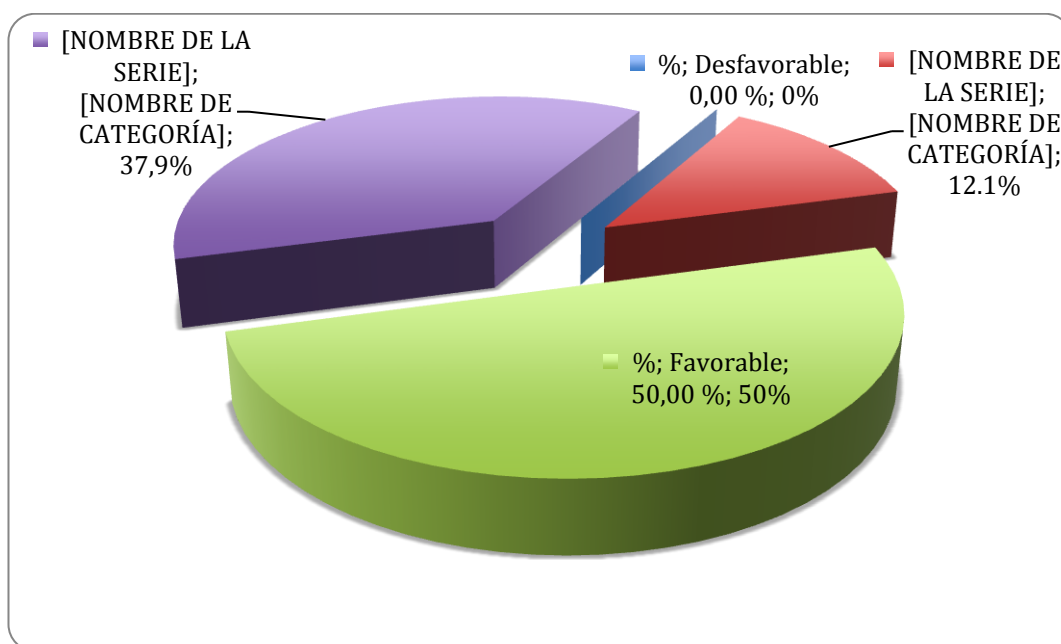


Figura 3. Factor involucramiento del clima educativo.

Los resultados evidencian de que los docentes, en su mayoría se sienten plenamente identificados con los valores institucionales y están convencidos de que el trabajo personal y grupal, son beneficiosos para sí mismos y para la institución. Las cifras

indican que el 50% y 37,9 % presentan un involucramiento personal favorable y o muy favorable respectivamente. Ningún docente muestra involucramiento desfavorable.

Tabla 04.

Evaluación del factor supervisión del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Supervisión	Nº	%
Desfavorable	0	0.0%
Media	28	20.0%
Favorable	77	55.0%
Muy favorable	35	25.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima laboral (CL-SPC).

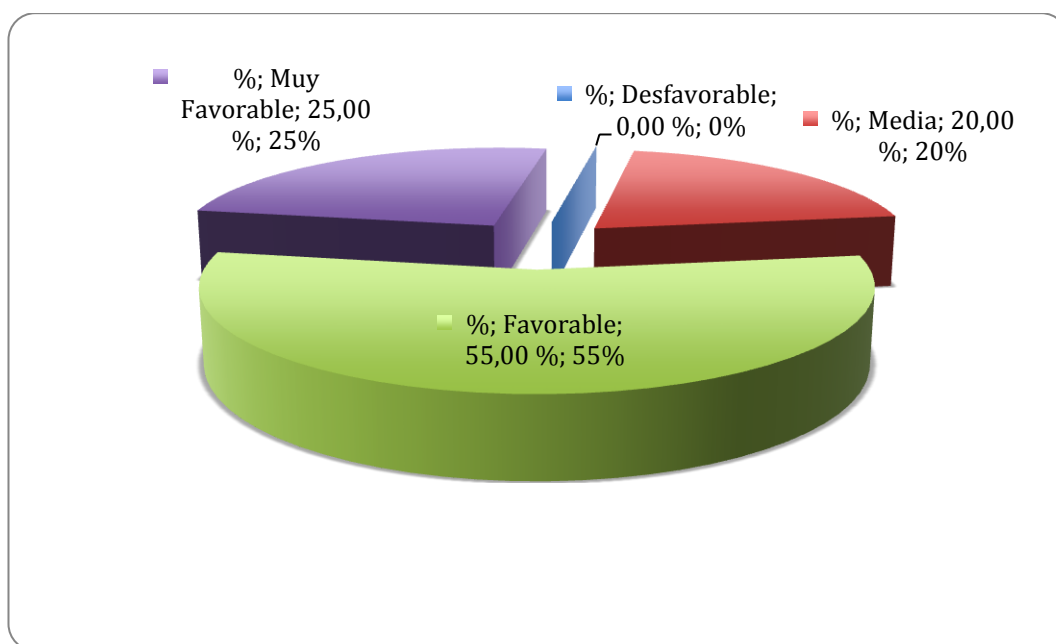


Figura 4. Factor supervisión del clima educativo.

En relación al factor supervisión, el 55 % muestra una actitud favorable y 25% una actitud muy favorable; estos resultados, indican una buena relación entre los docentes y

las personas que ejercen la supervisión. Asimismo un 20% dentro del promedio. No se encontró actitudes desfavorables hacia la supervisión en este grupo de docentes.

Tabla 05.

Evaluación del factor comunicación, del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Comunicación	Nº	%
Desfavorable	0	0.0%
Media	42	30.0%
Favorable	70	50.0%
Muy Favorable	28	20.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima laboral (CL-SPC).

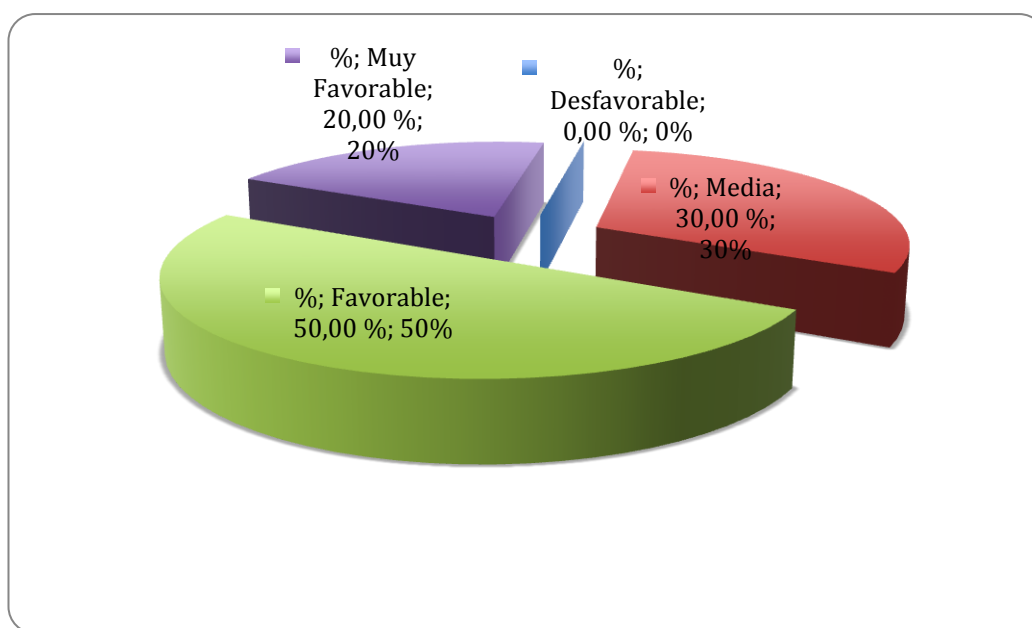


Figura 5. Factor supervisión del clima educativo.

Con respecto al factor comunicación, más de la mitad de docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - 2015 muestran una actitud favorable (50%) o muy favorable (20%); y el 30% muestra una actitud promedio. Es decir, los canales de

comunicación, están permitiendo el logro de las tareas institucionales en más de la mitad de docentes.

Tabla 6.

Evaluación del factor condiciones laborales, del clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Condiciones laborales	Nº	%
Desfavorable	0	0.0%
Media	35	25.0%
Favorable	70	50.0%
Muy Favorable	35	25.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de clima laboral (CL-SPC).

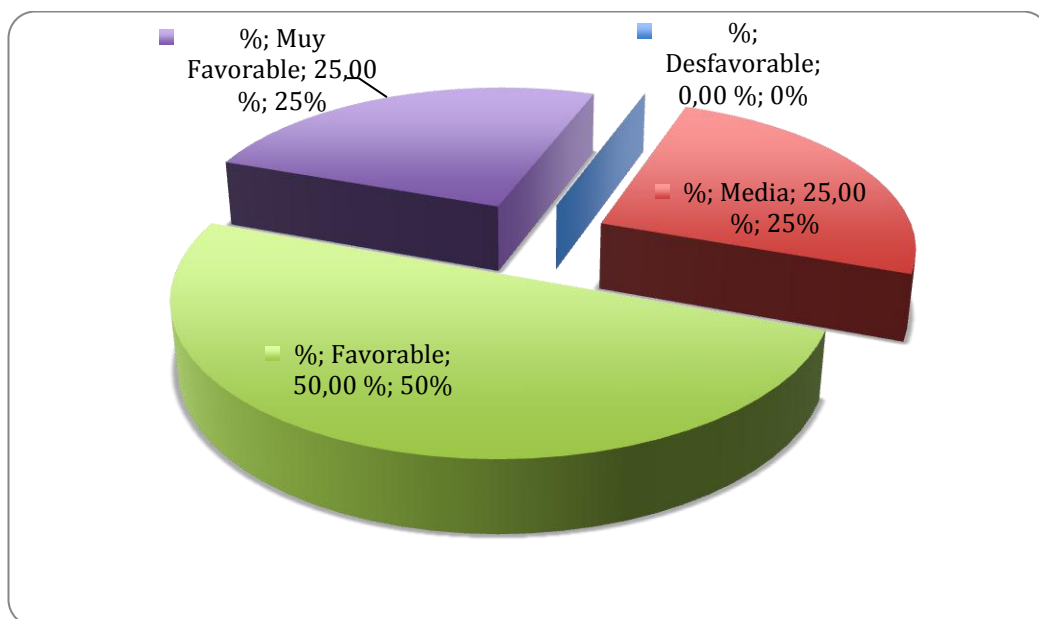


Figura 6. Factor condiciones laborales del clima educativo.

Las condiciones laborales en la empresa, son percibidas de manera positiva por la gran mayoría de docentes. Así, el 50% evidencia una percepción favorable y el 25 % una muy favorable. El 25 % muestra un nivel de satisfacción promedio y ninguno evidencia una actitud desfavorable. En este caso, la empresa brinda el soporte indispensable para un buen desempeño de los trabajadores de la UGEL 04 - 2015.

Tabla 7.

Evaluación del factor significación de la tarea de la satisfacción laboral educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

SIGNIFICACION TAREA	Nº	%
Muy Insatisfecho	21	15.0%
Insatisfecho	14	10.0%
Promedio	42	30.0%
Satisfecho	42	30.0%
Muy Satisfecho	21	15.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

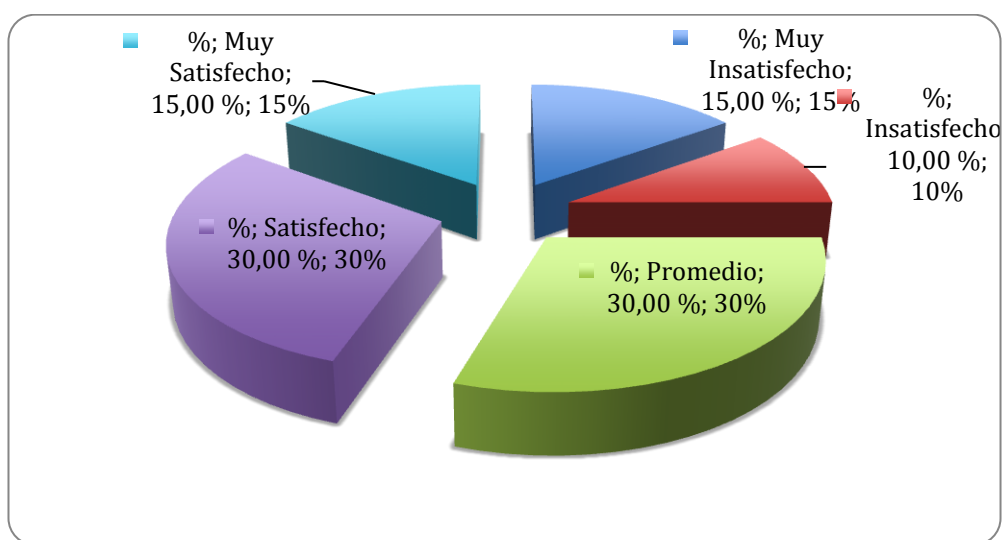


Figura 7. Factor significación de la tarea de la satisfacción laboral.

Los resultados indican cierto grado de insatisfacción por este factor de la satisfacción laboral. Sólo el 30% de los trabajadores se muestran una actitud de satisfechos y el 15 % muy satisfechos. En el lado opuesto se encuentra los docentes cuya actitud sobre la significación de la tarea indican que el 15% se encuentra muy insatisfecho y el 10 % insatisfecho. El 30 % demuestran un nivel de satisfacción promedio en relación a este factor. Estos resultados, evidencian que algunos de los trabajadores realizan sus actividades con cierto desagrado.

Tabla 8.

Evaluación del factor condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

CONDICIONES DE TRABAJO	Nº	%
Muy Insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	18	12.5%
Promedio	87	62.5%
Satisfecho	25	17.5%
Muy satisfecho	10	7.5%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

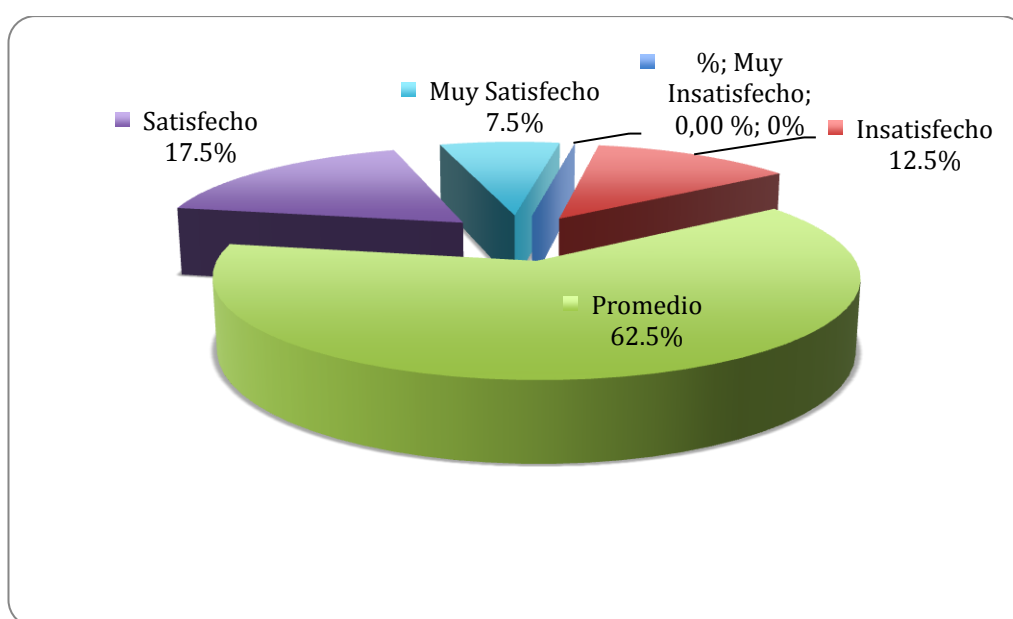


Figura 8. Factor condiciones de trabajo de la satisfacción laboral.

En cuanto a las condiciones laborales, sólo el 12.5 % se muestra insatisfecho y el 17.5 % satisfecho. La gran mayoría, 62.5 %, muestra un nivel de satisfacción promedio y solo un 7.5 % se muestran muy satisfechos por este factor. En este caso, hay algunas condiciones dentro del trabajo, que generan cierta indisposición hacia el trabajo.

Tabla 09.

Evaluación del factor reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Reconocimiento personal y/o social	Nº	%
Muy Insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	84	60.0%
Promedio	37	26.4%
Satisfecho	8	5.7%
Muy satisfecho	11	7.9%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

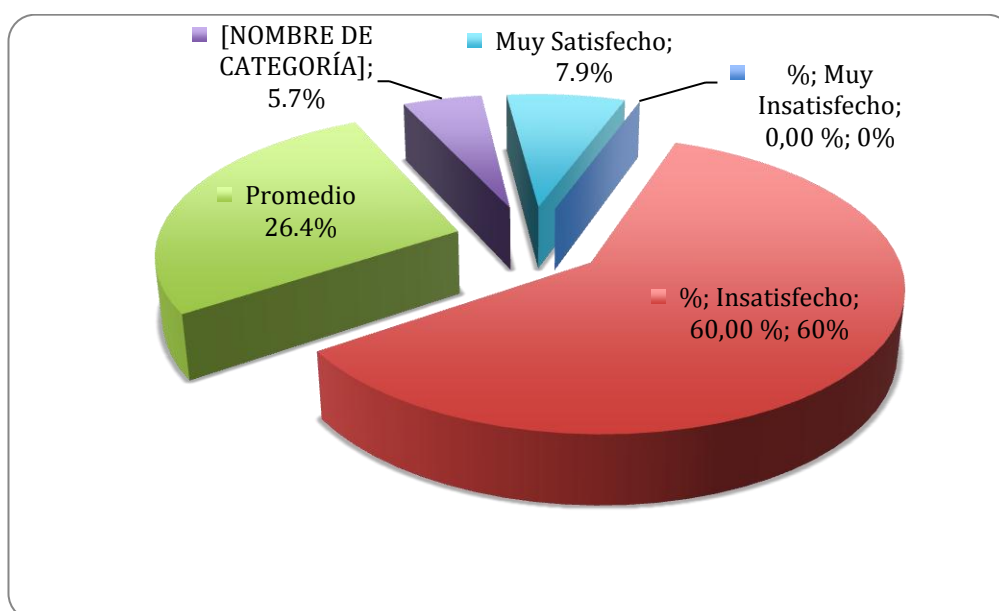


Figura 9. Factor reconocimiento de personal de la satisfacción laboral.

Con relación al reconocimiento personal y/o social, más de la mitad, 60%, se muestran insatisfecho y el 26.4% se encuentra dentro del promedio de satisfacción y sólo el 5.7% y 7.9% se muestran satisfechos o muy satisfechos. La gran mayoría, manifiesta cierta incomodidad en el reforzador social de sus jefes o compañeros que no permiten canales positivos de comunicación.

Tabla 10.

Evaluación del factor beneficios económicos de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

BENEFICIOS ECONOMICOS	Nº	%
Muy Insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	0	0.0%
Promedio	35	25.0%
Satisfecho	98	70.0%
Muy satisfecho	7	5.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - Escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

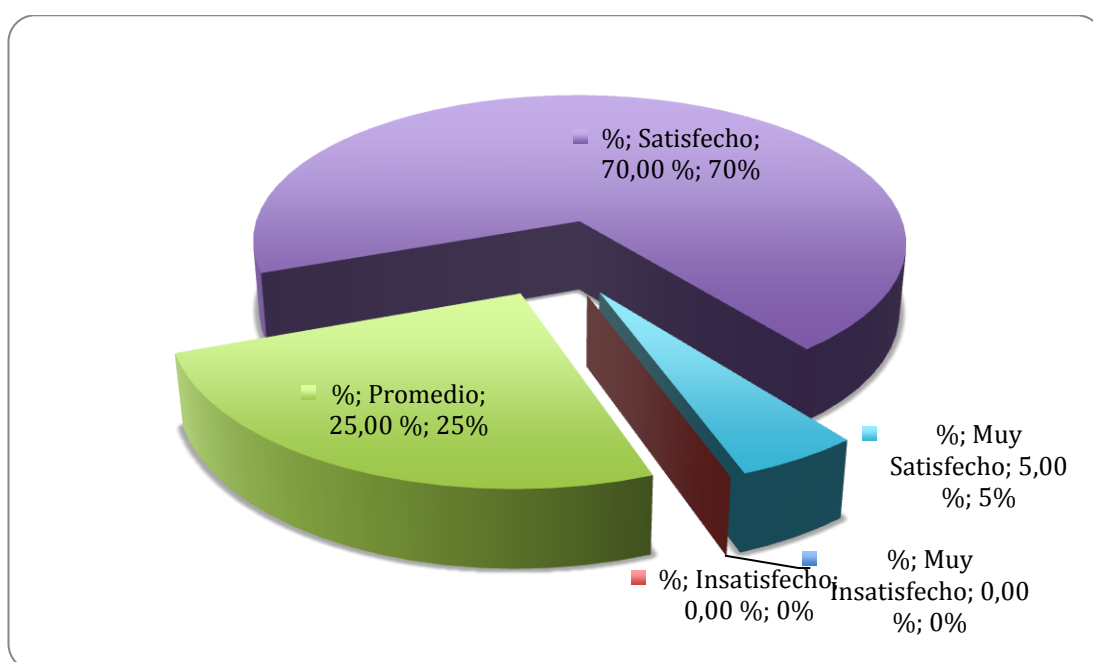


Figura 10. Factor beneficio de trabajo de la satisfacción laboral.

Los beneficios económicos, satisfacen plenamente a la gran mayoría de trabajadores. Así, el 70 % se muestra satisfecho con este factor y el 5 % se muestran muy satisfechos. No se aprecian trabajadores insatisfechos y sólo el 25% muestran una satisfacción promedio con respecto a sus remuneraciones.

Tabla 11.

Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Satisfacción laboral	Nº	%
Muy Insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	28	20.0%
Promedio	77	55.0%
Satisfecho	21	15.0%
Muy Satisfecho	14	10.0%
Total	140	100.0%

Fuente: Alarcón - ESCALA de satisfacción laboral (SL-SPC).

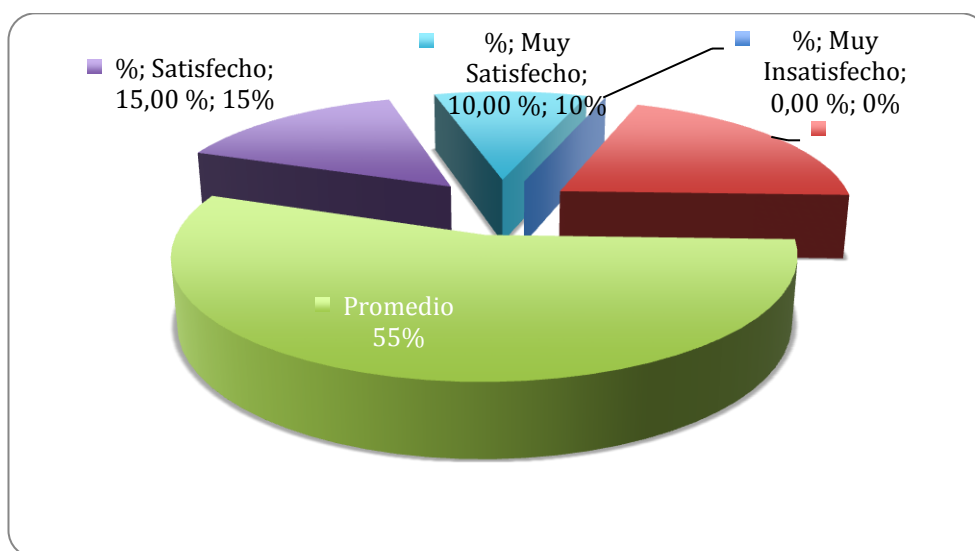


Figura 11. Evaluación de la satisfacción laboral

Los resultados indican que el 15% se muestran una actitud como satisfechos con aspectos laborales y el 10% se encuentran como muy satisfechos. Sin embargo, hay un porcentaje importante, 20%, que se muestran insatisfechos con los aspectos laborales de la institución; en este caso, la gran mayoría, 55%, evidencia un nivel de satisfacción promedio con respecto a las condiciones de trabajo dentro de la institución. Algunos trabajadores, perciben algunos aspectos negativos dentro de la organización, aunque hay otros en su mayoría que su actitud en el entorno laboral del gobierno regional es lo contrario.

3.1.2 Análisis estadístico

Tabla 12.

Correlación entre la satisfacción laboral y el clima educativo del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

		Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	Clima Organizacional
Significación tarea	R	-0.077	-0.047	0.068	-0.062	-0.181	-0.056
	Sig	0.714	0.824	0.747	0.768	0.386	0.789
Condiciones de trabajo	R	0.265	0.190	0.328	0.271	0.173	0.282
	Sig	0.201	0.363	0.109	0.190	0.409	0.173
Reconocimiento personal y/o social	R	0.313	0.292	0.298	0.226	0.154	0.278
	Sig	0.128	0.157	0.148	0.276	0.461	0.178
Beneficios económicos	R	-0.130	-0.154	-0.094	-0.259	-0.270	-0.195
	Sig	0.535	0.464	0.656	0.210	0.192	0.349
Satisfacción laboral	R	0.144	0.123	0.249	0.110	-0.010	0.138
	Sig	0.491	0.557	0.230	0.600	0.961	0.510

Fuente: Alarcón – 2015 r : Coeficiente de correlación de Spearman.

En el análisis de relaciones no hay evidencias de correlación significativa entre los diferentes factores del clima educativo con los factores de la satisfacción laboral; tampoco se encontró correlación significativa entre la satisfacción laboral y el clima educativo. En todos los casos, las correlaciones son no significativas ($\text{Sig} > 0.05$) y además la mayoría se encuentran en el rango de 0 a 0.3 (correlación débil o muy débil); sólo la correlación entre la autorrealización y reconocimiento personal y/o social y la correlación entre supervisión y condiciones de trabajo se encuentran en el rango de 0.3 a 0.5, considerada como moderada, pero no significativa.

Tabla 13.

Resumen de estadísticos de los factores de la satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Factores	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación Estándar	Nivel
Significación tarea	18.0	40.0	30.6	5.2	PROMEDIO
Condiciones de trabajo	22.0	38.0	31.9	4.3	PROMEDIO
Reconocimiento personal y/o social	12.0	25.0	17.7	3.4	PROMEDIO
Beneficios económicos	13.0	24.0	17.0	2.5	SATISFECHO
Satisfacción laboral	78.0	123.0	97.2	11.1	PROMEDIO

Fuente: Alarcón -2015.

Los resultados evidencian un nivel satisfacción promedio en los factores significación tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, mientras que en el factor beneficios económicos, los trabajadores se muestran satisfechos, es en este último factor, en donde los trabajadores evidencian un mayor nivel de satisfacción.

En términos generales, los docentes muestran un nivel de satisfacción laboral promedio.

Tabla 14.

Resumen de estadísticos de los factores del clima laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Ugel 04 - 2015.

Factores	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación Estándar	Nivel
Realización personal	23.0	42.0	35.0	5.7	FAVORABLE
Involucramiento laboral	30.0	46.0	38.5	5.3	FAVORABLE
Supervisión	28.0	45.0	36.7	5.5	FAVORABLE
Comunicación	28.0	47.0	35.9	5.3	FAVORABLE
Condiciones laborales	26.0	45.0	35.6	4.9	FAVORABLE
Clima organizacional	138.0	225.0	181.6	25.1	FAVORABLE

Fuente: Alarcón -2015.

Con respecto al clima educativo que existe dentro de la organización, en todos los factores se encontró una actitud favorable, lo cual permite afirmar que en términos generales, existe un buen clima educativo.

IV. Discusión de Resultados

4.1. Discusión de resultados

Teniendo en cuenta las aportaciones de autores como Mayo, Lewin, Kurt, Maslow, Herzberg, McClelland, entre otros, ha sido de gran preocupación la incidencia de los niveles de satisfacción en el puesto de trabajo, el clima y la cultura organizacional y su afianzamiento en los empleados, empleadores y organizaciones en general.

Es a través de los resultados de la presente investigación descriptiva correlacional, en el sector educativo cuyo objetivo principal se analiza las variables satisfacción y clima en estas organizaciones donde se utilizó dos instrumentos de alta validez y confiabilidad científica elaborado por la reconocida psicóloga Sonia Palma Carrillo en muestras peruanas, se aplicó a una muestra de 140 participantes del personal docente de las instituciones educativas de la UGEL 04 - 2015.

En el primer análisis podemos destacar que la variable clima educativo se manifiesta con una percepción favorable a nivel general; así como en todos sus factores, lo cual permite afirmar, en términos cuantitativos, un buen ambiente laboral.

En términos generales, los resultados evidencian un buen clima dentro de las instituciones de investigación. Así, el 50% muestra una percepción favorable y el 12.5% una percepción muy favorable. Es importante precisar que no se halló docentes con una percepción desfavorable hacia el clima educativo, aunque sí, se encontró algunos (32%) con una percepción un nivel de promedio hacia el clima organizacional.

Dentro del análisis por cada factor de clima educativo se evidencia de que los trabajadores, en su mayoría se sienten plenamente identificados con los valores institucionales y están convencidos de que el trabajo personal y grupal, son beneficiosos para sí mismos y para la institución. Las cifras indican que el 50% y 37% presentan un

involucramiento personal favorable y o muy favorable respectivamente. Ningún colaborador, muestra involucramiento desfavorable.

Cuando analizamos el factor de clima educativo, como es la autorrealización personal, observamos que los docentes evaluados muestran que la percepción positiva; siendo ésta favorable con el 62.5 % y como muy favorable en el 12.5%. Este resultado evidencia que dichos trabajadores, se muestran realizados dentro de la empresa. Sin embargo se aprecia que el 5.0% muestra una realización personal desfavorable y el 20 % se encuentran dentro de una autorrealización a un nivel promedio.

En relación al factor supervisión, el 55 % muestra una actitud favorable y 25% una actitud muy favorable; estos resultados, indican una buena relación entre trabajadores y las personas que ejercen la supervisión. Asimismo existe un 20% dentro del promedio. No se encontró actitudes desfavorables hacia la supervisión en este grupo de docentes.

En el análisis de mayor envergadura para el logro de cualquier objetivo entre docentes, y jefaturas, como es el factor comunicación, más de la mitad de docentes, muestran una actitud favorable (50%) o muy favorable (20%); y el 30% muestra una actitud promedio. Es decir, los canales de comunicación, están permitiendo el logro de las tareas institucionales en más de la mitad de docentes.

Entre los resultados determinantes está el análisis de la satisfacción laboral, caso específico como aquella actitud (cognitiva ,afectiva y conativa) que experimentan los docentes en entornos laborales, se destaca que las condiciones laborales en la organización, son percibidas de manera positiva por la gran mayoría de docentes, así, el 50% evidencia una actitud favorable y el 25 % como muy favorable. El 25 % muestra un nivel de satisfacción promedio y ninguno evidencia una actitud desfavorable. En este

caso, la organización brinda el soporte indispensable para un buen desempeño de los trabajadores de la entidad.

En el lado opuesto se encuentra docentes, cuya actitud sobre la significación *de la tarea indican que el 15% se encuentra muy insatisfecho y el 10 % insatisfecho*. El 30 % de trabajadores, muestran un nivel de satisfacción promedio en relación a este factor. Estos resultados, evidencian que algunos de los trabajadores realizan sus actividades con cierto desagrado.

Asimismo en esta dirección se aprecia en cuanto a las condiciones laborales, sólo el 12.5 % se muestra insatisfecho y el 17.5 % satisfecho en los docentes,. La gran mayoría, 62.5 %, muestra un nivel de satisfacción promedio y solo un 7.5 % se muestran muy satisfechos por este factor. En este caso, hay algunas condiciones dentro del trabajo, que generan cierta indisposición hacia el trabajo.

Dato importante entre los docentes es el elemento trascendental como es el motivacional como es el caso del *reconocimiento personal y/o social, más de la mitad, 60%, se muestran insatisfecho y el 27.5% se encuentra dentro del promedio de satisfacción y sólo el 5 % y 7.5 % se muestran satisfechos o muy satisfechos*. La gran mayoría, manifiesta cierta incomodidad en el reforzador social de sus jefes o compañeros que no permiten canales positivos de comunicación.

En cuanto a la actitud que poseen los clientes internos con respecto *a los beneficios económicos*, se satisfacen plenamente a la gran mayoría docentes, Así, el 70 % se muestra satisfecho con este factor y el 5 % se muestran muy satisfechos. No se aprecian docentes insatisfechos y sólo el 25% muestran una satisfacción promedio con respecto a sus remuneraciones.

Los resultados indican que el 15 % se muestran una actitud como satisfechos con aspectos laborales y el 10 % se encuentran como muy satisfechos. Sin embargo, hay un porcentaje importante, 20%, que se muestran insatisfechos con los aspectos laborales de la organización; en este caso, la gran mayoría, 55%, evidencia un nivel de satisfacción promedio con respecto a las condiciones de trabajo dentro de la empresa. Algunos docentes, perciben algunos aspectos negativos dentro de la organización, aunque hay otros en su mayoría que su actitud en el entorno laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL, Red 18, es lo contrario.

Los resultados evidencian un nivel satisfacción promedio en los factores significación tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, mientras que en el factor beneficios económicos, los trabajadores se muestran satisfechos. Es en este último factor, en donde los trabajadores evidencian un mayor nivel de satisfacción.

En términos generales, los trabajadores muestran un nivel de satisfacción laboral promedio. Con respecto al clima laboral que existe dentro de la empresa, en todo los factores se encontró una actitud favorable, lo cual permite afirmar que en términos generales, existe un buen clima organizacional

Sin embargo cabe precisar; que dentro del objetivo central de investigación es el establecer la relación entre las variables en estudio; encontrándose que a un nivel estadístico no existe correlación positiva de magnitud sustancial, lo que significa que tanto el Clima Educativo como la Satisfacción Laboral, no están relacionados directamente en este grupo de estudio y con ninguna de sus áreas o factores, en todo caso dentro del análisis se puede precisar que estas variables están relacionadas con otros factores dentro del Clima Educativo (su cultura, motivación, gestión, dirección, liderazgo, etc.). Se confirma que estadísticamente no existen evidencias de una

correlación significativa entre los diferentes factores del clima educativo con los factores de la satisfacción laboral; tampoco se encontró correlación significativa entre la satisfacción laboral y el clima educativo de las instituciones educativas. En todos los casos, las correlaciones son no significativas ($\text{Sig} > 0.05$) y además la mayoría se encuentran en el rango de 0 a 0.3 (correlación débil o muy débil); sólo la correlación entre la autorrealización y reconocimiento personal y/o social y la correlación entre supervisión y condiciones de trabajo se encuentran en el rango de 0.3 a 0.5, considerada como moderada, pero no significativa. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Palma S. (2004) en su investigación sobre la Construcción de una Escala de Clima Laboral, realizada en una muestra de trabajadores dependientes de la Ciudad de Lima Metropolitana, concluye que la muestra de trabajadores presentan un nivel de clima laboral medio, también la misma investigadora en otra investigación realizada sobre la relación entre Motivación y el Clima Laboral en el Personal de Entidades Universitarias Privadas de la Ciudad de Lima, obtuvo también un nivel de Clima laboral medio. Por otro lado en la escala de Satisfacción Laboral sus resultados coinciden con lo encontrado por Palma S. (1999) en su investigación sobre la Elaboración y Validación de una escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, para los trabajadores de Lima Metropolitana, donde encontró que los trabajadores presentan un nivel regular de Satisfacción Laboral.

V. Conclusiones

5.1. Conclusiones

Finalmente podemos destacar entre las conclusiones en ambas variables con sus respectivos Indicadores de Clima educativo y de Satisfacción laboral de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04:

1. No existe una correlación positiva significativa entre el Clima Educativo y la Satisfacción Laboral en los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04.
2. El mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel favorable en Clima Laboral en general.
3. El mayor porcentaje los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel favorable en autorrealización.
4. El mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel favorable en involucramiento.
5. El mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel favorable en supervisión.
6. El mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel favorable en comunicación.
7. El mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel favorable en condiciones laborales.
8. En Satisfacción Laboral en general obtiene el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel promedio.
9. En Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel promedio en el factor significación de la tarea.
10. En Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel promedio en el factor condiciones de trabajo.
11. En Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04 se ubica en un nivel insatisfecho en el factor reconocimiento personal y social.

12. En Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel satisfecho en el factor beneficios económico.
13. En Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje de los Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 04, se ubica en un nivel satisfecho en el factor reconocimiento económico.

VI. Recomendaciones

6.1. Recomendaciones

1. Programas de mejora continua y talleres de sensibilización y fortalecimiento de personal para lograr el desarrollo de una actitud y percepción positiva de sus trabajadores orientados al logro de sus objetivos laborales.
2. Se sugiere analizar e implementar de acuerdo a las normas, una política y programas centrados en la mejora de su desempeño de Tareas con la finalidad de valorar al agente en las tareas cotidianas que desarrolla en su puesto y área dentro la organización.
3. Programas de Desarrollo Personal y Social y Relaciones Humanas, con la finalidad de incrementar el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas. Así como la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
4. Realizar investigaciones científicas con grupos de mayor envergadura sobre la Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral de tal forma que aclare nuestra realidad en este tema y poder plantear soluciones.
5. Utilizar los instrumentos debidamente estandarizados, empleados en la presente investigación (CL-SPC, SL-SPC), en la instituciones educativas miembros de la muestra elaborando programas de monitoreo de resultados de la calidad de vida de los fenómenos en estudio.

VII. Referencias

7.1. Referencias

- Ander, E. (1982). *Técnicas de Investigación Social*. Editorial Humanitas.
- Alvarez, V. y Shirley V. (2001). *La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología* .
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Fondo Editorial Legis.
- Brow, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México:S.A.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw – Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenatto, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial McGraw Hill Interamericano. Quinta Edición
- Comandancia General del Ejército, Departamento de Personal Civil (1981). *Manual de Orientación del Nuevo Trabajador Civil*. Caracas.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall..
- Davis, K. y Newstrom (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Mc Graw Hill Octava Edición.
- Davis, K. y Newstrom (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Mc Graw Hill Décima Edición.
- Dolan, S. y Martín, I. (2000). *Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas*. Barcelona. Edit. Gestión 2000 Primera Edición.

- Dossier, G. (1994). *Administración de Personal*. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A 11 ava Edición.
- Elorza, H. (1987). *Estadística para Ciencias del Comportamiento*. México C.V. Editorial Harla S. A.
- Escorihuela, L. (1994). *El Clima Organizacional en la Escuela de Aviación Militar*. Trabajo Especial de Grado no publicado. Escuela de Guerra Aérea. Caracas
- Fleishman, E. y Bass, A. (1976). *Estudios de Psicología Industrial y el Personal*. México DF. Editorial Trillas
- Flores, I. y García L. (2003). *Estudio Correlativo entre el Índice de Satisfacción Laboral y la Escala E del Inventario de Personalidad de Eysenck en Agentes de Seguridad de la Empresa Servicios Generales SRL de la Ciudad de Trujillo*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología en la U.C.V Trujillo- Perú.
- Flores, J. (1994). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima. Editorial universidad del Pacífico
- Friedmann, G. y Naville, P. (1971). *Tratado de Sociología del Trabajo*. México DF. Fondo de Cultura Económica.
- Guizar, R. (2000). *Desarrollo Organizacional*. México. Editorial McGraw Hil. 3ra Edición.
- Goncaldes, A. (1977). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Colombia. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- García, S. y Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. España: Editorial Mc Graw – Hill. Interamericana de España, S.A.
- Granell, H. (1997). *Éxito Gerencial y Cultura*. Caracas: Ediciones IESA.
- Guedez, V, (1998). *Gerencia Cultura y Educación*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos/ Clacdec.
- García , A. y Ovejero, A. (2000). *Feedback Laboral y Satisfacción* .1998

- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. 2da Edición. México: Printice Hall.
- Hernández, M. (2003). *Diagnóstico de Satisfacción Laboral en una empresa Textil Peruana*.
- Hernández, R. (2006). *Metodología De La Investigación*. Editorial: McGraw-Hill 4ª edición Idioma: Español .
- Hunt, J. (1993). *La Dirección de Personal en la Empresa*. España: Mc Graw – Hill Interamericana de España, S.A.
- Koontz y Wehrich (1998). *Administración de Personal*. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 11ava. Editorial.
- Lezama, L. y García, M. (2003). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Social Laboral en Docentes de Colegios Nacionales del Distrito de Trujillo*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología en la U.C.V Trujillo- Perú.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista de la Facultad de Psicología URP (Vol. IX N°1).
- Palma, S. (2000). *Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias*. Revista de investigación en Psicología Vol. 3 N° 1 Lima U.N.M.S.M.
- Palma, S. (2004). *Factores de Satisfacción Laboral*. Revista Debates N ° 3, Lima. Instituto de Ciencias y Tecnología. U.R.P .
- Muñoz, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. México: Printice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la Cultura de su Empresa*. México: Panorama Editorial, S.A.
- Valle, R. (1995). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.
- Serna, H. (1997). *Gerencia Estratégica*. Colombia: 3R Editores.LTD

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (1998). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*.

Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. México. Editorial Prentice Hall. Sexta Edición.

Robbins, S. (1999). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall. Sexta Edición.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México. Editorial Alfaomega.

Sánchez, H. y Reyes, H. (2002). *Metodología Y Diseños En La Investigación Científica*. Lima Perú

Sherman, A. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México DF. Grupo Editorial Iberoamérica.

Virtual

http://mggp.utelca.cl/docs/taller_de_salud_publica/ANALISIS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_EL_HRT.pdf

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez_V_S/indice_Alvarez_Va

<http://ilustrados.com/publicaciones/EpyZVFAZZBoVNBuF.php>.

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Alvarez_V_S/indice_Alvarez_Va

<http://ilustrados.com/publicaciones/EpyZVFAZZBoVNBuF.php>.

<http://www.unife.edu.pe/psicol/inves.html>.

[http://www.google.com\(thesis+organizational+climate\)](http://www.google.com(thesis+organizational+climate))

<http://www.monografias.com/trabajos48/satisfaccionlaboral/satisfaccionlaboral2.shtml>

<http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>

Matassini, H (2012). Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – Callao

Rosa Villa Castro, J (2012) Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional , El Caso del Laboratorio Farmacéutico Corporación

Infarmasa S.A. Lima Perú

Rodríguez, J. y Velásquez, V. (1998). *Satisfacción e insatisfacción de trabajadores estables de una empresa prestadora de servicios en relación a factores intrínsecos y extrínsecos*. Trujillo Perú.

Flores, C. y García, L. (2003). *Estudio Correlativo entre el índice de satisfacción laboral y la Escala del inventario de personalidad de Eysenck en agentes de seguridad de la empresa Servicios generales*. SRC de la ciudad de Trujillo.

Corcuera, J. (2002). *Diagnóstico de Satisfacción Laboral y la productividad en una empresa financiera de la región La libertad, a partir de una teoría Antropológica de las motivaciones humanas*. Trujillo.

Torre, P. (2002). *Factores que generan satisfacción e insatisfacción en el personal profesional de salud del Hospital Regional de Trujillo*.

Carril, L. y Rosales, D. (2005). *Estudio Sobre La Relación Entre Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional En Los Agentes De Seguridad De La Empresa Esvicsa Ltda. De La Ciudad De Trujillo*.

Espinoza, O. (2009). *Influencia Entre Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional En Los Trabajadores De La Oficina Central Del Banco De Crédito – Bcp De La Ciudad De Trujillo Perú- 2009 Facultad De Ciencias Empresariales Escuela De Administración*

Alquizar, C. y Ruiz, A. (2005). *Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Empresa De Servicios De Agua Potable Y Alcantarillado De La Libertad Sociedad Anónima - Sedalib. S.A.*

VIII. Apéndices

Apéndice A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 04, RED 18, LIMA - 2015”.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2. OBJETIVOS INVESTIGACIÓN	3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	4. VARIABLES	5. INDICADORES	6. FUENTE
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción laboral y el Clima Educativo en las instituciones educativas Públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015.</p>	<p>Variable Independiente (x): X1 Satisfacción Laboral.</p>	<p>Variable Independiente: Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales. Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos. Factor III: Política Administrativas. Factor IV: Relaciones Sociales. Factor V: Desarrollo Personal. Factor VI: Desempeño de Tareas. Factor VII: Relación con la Autoridad.</p>	EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA
<p>Problemas Secundarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015? - ¿Cuál es el nivel de Clima Educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la Satisfacción Laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015. - Identificar el clima educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen niveles estadísticamente significativos de satisfacción laboral que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015. - Existen niveles estadísticamente significativos de clima educativo que caracteriza a las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, red 18, Lima – 2015. 	<p>Variable Dependiente(y): Y1 Clima Educativo.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Autorrealización. b) Involucramiento Laboral. c) Supervisión. d) Comunicación. e) Condiciones Laborales. 	

Apéndice B
ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)
(Sonia Palma C.)

Descripción General:

Ficha Técnica

Nombre de la Escala: Clima Laboral CL - SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 2004

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Individual o colectiva.

Nº de Ítems: 50

Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Puntuación: Calificación Manual.

Validez:

La validez de la Escala CL-SPC para la empresa Sedalib, se obtuvo a través del análisis de correlación ítem test, utilizando para ello el estadístico del Producto Momento de Pearson. Donde se determinó que los 50 ítems de la versión original eran válidos, es decir que obtuvieron un índice de validez de mayores o iguales a 0.21.

Confiabilidad:

La confiabilidad de la Escala CL-SPC se obtuvo a través del método de las mitades (método Split Half de Guttman) que consistió en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (ítems pares e impares) donde se obtuvo un coeficiente de **0.9456**, para luego corregirlo con la fórmula de Spearman Brown

donde se obtuvo un coeficiente de **0.9720** lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Luego de llevar a cabo los correspondientes procesos en cuanto a validez y confiabilidad de la escala, se procedió a baremar la prueba .

ESCALA DE OPINIONES

DATOS PERSONALES

Apellidos,Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada

Producción Servicio

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	Las autoridades brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	Los directivos se interesan por el éxito de sus colaboradores.					
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos educativos son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
21	Las autoridades expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buen manejo de los recursos educativos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	Los directivos escuchan los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre los colaboradores de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Apéndice C

CUADRO DE ESTADÍSTICAS Y PERCENTILES: BAREMOS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

PERCENTIL	FACTORES					PT	SIGNIFICACION
	I	II	II	IV	V		
90 – 99	38 a +	42 a +	40 a +	39 a +	39 a +	195 a +	Muy Favorable
75 – 89	34 a 37	40 a 41	36 a 39	35 a 38	36 a 38	181 a 194	Favorable
26 – 74	25 a 33	33 a 39	28 a 35	25 a 34	29 a 35	141 a 180	Media
11 – 25	20 a 24	28 a 32	24 a 27	22 a 24	25 a 28	121 a 140	Desfavorable
0 – 10	19 a -	27 a -	23 a -	21 a -	24 a -	120 a -	Muy Desfavorable

* Factores

Factor I: Autorrealización

Factor II: Involucramiento Laboral

Factor III: Supervisión

Factor IV: Comunicación

Factor V: Condiciones Laborales

Apéndice D

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

(Sonia Palma C.)

Descripción General:

Ficha Técnica

Nombre de la Escala: Satisfacción Laboral CL - SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 1999

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Individual o Colectiva.

Nº de Ítems: 36

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Significación: Nivel de satisfacción laboral global y específica con relación a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

Puntuación: Calificación Manual

Validez:

La validez de la Escala SL-SPC para la empresa Sedalib, se obtuvo a través del análisis de correlación ítem test, utilizando para ello el estadístico del Producto Momento de Pearson. Donde se determinó que los 36 ítems de la versión original eran válidos, es decir que obtuvieron un índice de validez de mayores o iguales a 0.21.

Confiabilidad:

La confiabilidad de la Escala SL-SPC se obtuvo a través del método de las mitades (método Split Half de Guttman) que consistió en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre

las dos mitades de cada factor (ítems pares e impares) donde se obtuvo un coeficiente de **0.8279**, para luego corregirlo con la fórmula de Spearman Brown donde se obtuvo un coeficiente de **0.9058** lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Luego de llevar a cabo los correspondientes procesos en cuanto a validez y confiabilidad de la escala, se procedió a baremar la prueba.

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

(Elaborado por: Dra. Sonia Palma C.)

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) superior(es) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi(s) superior(es) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

	TA	A	I	D	TD
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con las autoridades beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) superior(es).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) superior(es) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Apéndice E

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

ANÁLISIS DE ITEMS A TRAVES DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ ITEM-TEST CORREGIDO DE CADA UNO DE LOS FACTORES DE LA ESCALA DE CLIMA EDUCATIVO CL-SPC

AUTORREALIZACION	
ITEM	r
1	0.610
6	0.673
11	0.654
16	0.658
21	0.685
26	0.702
31	0.695
36	0.641
41	0.679
46	0.629

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	
ITEM	r
2	0.532
7	0.492
12	0.489
17	0.575
22	0.615
27	0.551
32	0.468
37	0.488
42	0.596
47	0.531

SUPERVISIÓN	
ITEM	R
3	0.633
8	0.623
13	0.676
18	0.649
23	0.614
28	0.551
33	0.637
38	0.627
43	0.542
48	0.668

COMUNICACION	
ITEM	r
4	0.632
9	0.647
14	0.543
19	0.621
24	0.479
29	0.608
34	0.710
39	0.631
44	0.589
49	0.644

CONDICIONES LABORALES	
ITEM	r
5	0.478
10	0.425
15	0.586
20	0.646
25	0.673
30	0.715
35	0.395
40	0.483
45	0.613
50	0.463

Item: (r > 0.20) = Válido
(r < 0.20) = No válido

Apéndice F

CUADRO DE ESTADÍSTICAS Y PERCENTILES: BAREMOS DE LA ESCALA DE CLIMA

PERCENTIL	FACTORES					PT	SIGNIFICACION
	I	II	II	IV	V		
90 - 99	38	42	40	39	39	195	Muy Favorable
	a	a	a	a	a	a	
	+	+	+	+	+	+	
75 - 89	34	40	36	35	36	181	Favorable
	a	a	a	a	a	a	
	37	41	39	38	38	194	
26 - 74	25	33	28	25	29	141	Media
	a	a	a	a	a	a	
	33	39	35	34	35	180	
11 - 25	20	28	24	22	25	121	Desfavorable
	a	a	a	a	a	a	
	24	32	27	24	28	140	
0 - 10	19	27	23	21	24	120	Muy Desfavorable
	a	a	a	a	a	a	
	-	-	-	-	-	-	

* Factores

Factor I: Autorrealización

Factor II: Involucramiento Laboral

Factor III: Supervisión

Factor IV: Comunicación

Factor V: Condiciones Laborales

Apéndice G

ANÁLISIS DE ITEMS A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ ITEM-TEST CORREGIDO DE CADA UNO DE LOS FACTORES DE SL-SPC

CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	
ITEM	r
1	0.41
13	0.54
21	0.53
28	0.50
32	0.59

CONDICIONES LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	
ITEM	r
2	0.21
7	0.29
14	0.38
22	0.42

POLITICAS ADMINISTRATIVAS	
ITEM	r
8	0.53
15	0.30
17	0.36
23	0.35
29	0.57

RELACIONES SOCIALES	
ITEM	R
3	0.46
9	0.30
16	0.35
24	0.41

DESARROLLO PERSONAL	
ITEM	r
4	0.35
10	0.57
18	0.55
25	0.50
29	0.57
30	0.63

DESEMPEÑO DE TAREAS	
ITEM	r
5	0.23
11	0.60
19	0.31
26	0.40
30	0.63
35	0.61

RELACION CON LA AUTORIDAD	
ITEM	R
6	0.53
12	0.54
20	0.22
27	0.39
31	0.41
36	0.60

Item: (r > 0.20) = Válido
(r < 0.20) = No válido

Apéndice H

CUADRO DE ESTADÍSTICAS Y PERCENTILES: BAREMOS DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

PERCENTIL	FACTORES							PT	SIGNIFICACIÓN
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
90 - 99	22 a +	16 a +	22 a +	19 a +	28 a +	29 a +	28 a +	153 a +	Alta Satisfacción Laboral
75 - 89	20 a	14 a	19 a	17 a	26 a	27 a	26 a	144 a	Parcial Satisfacción laboral
	21	15	21	18	27	28	27	152	
26 - 74	15 a	9 a	15 a	15 a	23 a	24 a	22 a	128 a	Regular
	19	13	18	16	25	26	25	143	
II - 25	11 a	7 a	13 a	13 a	20 a	21 a	19 a	117 a	Parcial Insatisfacción laboral
	14	8	14	14	22	23	21	127	
I - 10	10. a -	6. a -	12. a -	12. a -	19 a -	20 a -	18 a -	116 a -	Alta Insatisfacción laboral