



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima escolar y satisfacción laboral en las Instituciones
Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Quispe Calizaya, Giovana Betzabé (orcid.org/0009-0007-7577-4034)

ASESOR:

Mg. Flores Paredes, Alcides (orcid.org/0000-0001-6355-413X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles.

TRUJILLO - PERÚ

2015

Dedicatoria

A Dios, fuente de tolerancia, sabiduría y luz de esperanza en esta sociedad tan complicada, protector de quienes arriesgan su vida al trabajar en lugares alejados y olvidados.

A la memoria de mi padre Nicolás, inspiración de mi carrera, apoyo y soporte frente a los obstáculos, la ingratitud e injusticias que esta profesión arrastra.

A todos quienes me alientan con sus palabras y pese a todo confían en mi persona: mi familia, mis compañeros, mis amigos, mis maestros y mis alumnos de siempre.

A los verdaderos maestros de hoy y mañana, que sin temor enfrentan la competitividad y los retos actuales; limpiando el prestigio de la carrera embarrada de inmoralidad, corrupción y envidia.

Giovana Betzabé

Agradecimiento

A mi fuente de inspiración y fortaleza mi padre Nicolás y mamita Isabel, a mis hermanos, por el apoyo constante, el aliento en la consecución de metas, por compartir alegrías y tristezas, éxitos y fracasos, y por ayudarme a superar los obstáculos laborales.

A mis respetados, destacados y siempre valorados maestros, de quienes guardo sólidos conocimientos en aulas universitarias y cuyas palabras siempre las tengo presentes en mi quehacer laboral.

A los distinguidos maestros y maestras de toda mi vida estudiantil que con sus sabios consejos y enseñanzas consolidaron mi formación personal y profesional en un marco de valores para servir a la sociedad.

A mis maestros de la escuela de post grado, por sus consejos acertados y por compartir sus conocimientos para una mejor presentación de la investigación

Giovana Betzabé

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES PAREDES, ALCIDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015", cuya autora es QUISPE CALIZAYA, GIOVANA BETZABÉ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Mg. Flores Paredes, Alcides DNI: 01341781 ORCID: 0000-0001-6355-413X	Por: 

Nota: Firmado por Doc. Manuel José Peñalver Higuera; Coordinador de Investigación Escuela de postgrado Trujillo. (RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 016-2024-UCV-VRA-EPG/D)

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE CALIZAYA GIOVANA BETZABÉ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE CALIZAYA GIOVANA BETZABÉ DNI: 41137180 ORCID: 0009-0007-7577-4034	Firmado electrónicamente por: QCALIZAYA el 24-05- 2024 18:40:57

Código documento Trilce: INV - 1588989

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Operacionalización de variables	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	52

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Población de profesores de instituciones educativas de la Isla Taquile 2015.....</i>	23
Tabla 2. <i>Percepción del clima escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015.....</i>	26
Tabla 3. <i>Prueba de hipótesis.....</i>	26
Tabla 4. <i>Clima escolar en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile.....</i>	28
Tabla 5. <i>Caracterización del trabajo en equipo en las instituciones educativas de EBR de La Isla De Taquile 2015.....</i>	30
Tabla 6. <i>Caracterización de la cooperación en las instituciones educativas de EBR de la Isla De Taquile 2015.....</i>	31
Tabla 7. <i>Caracterización de la cohesión en las instituciones educativas de EBR de la Isla De Taquile 2015.....</i>	33
Tabla 8. <i>Satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile 2015.....</i>	34
Tabla 9. <i>Percepción de los incentivos y promociones en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015</i>	36
Tabla 10. <i>Caracterización de la monotonía laboral según los profesores de EBR de la Isla De Taquile 2015.....</i>	38
Tabla 11. <i>Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015.....</i>	39
Tabla 12. <i>Seguridad laboral en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015.....</i>	40

Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1. <i>Clima escolar y satisfacción laboral</i>	27
Gráfico 2. <i>Clima escolar en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015</i>	28
Gráfico 3. <i>Satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile 2015</i>	34

Resumen

La presente investigación titulada Clima Escolar y Satisfacción Laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015, surge ante la pregunta: ¿Cómo se relaciona el Clima Escolar con la Satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile durante el año 2015? El objetivo de este estudio consiste en determinar la relación del clima escolar con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015, asumiendo la hipótesis que existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile durante el año 2015. El tipo de investigación es básica y el diseño descriptivo correlacional. La técnica empleada es la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario con respuestas basadas en la escala de Likert, la cual se aplicó a la muestra que está compuesta por 32 profesores de las 3 Instituciones Educativas existentes en la isla Taquile. Para la contrastación de la hipótesis se ha utilizado la fórmula de la Chi cuadrada llegando a la siguiente conclusión: Al relacionar las variables Clima Escolar y Satisfacción Laboral, encontramos que el 31 % del personal que percibe el clima escolar en forma desfavorable (nunca) presenta satisfacción laboral, mientras que el 28 % que percibe el clima medianamente favorable (a veces) se encuentra también medianamente satisfecho por la labor que desempeña, sin embargo, el 9% que considera que el buen clima escolar se da a veces, manifiesta estar insatisfecho. Esto permite afirmar que no existe relación entre Clima Escolar y la satisfacción laboral, lo que permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima, conflictos, escolar, insatisfacción, relaciones interpersonales, satisfacción

Abstract

The present research entitled School Climate and Job Satisfaction in the Educational Institutions of the EBR of Taquile Island 2015 arises before the question: How does the school climate relate to job satisfaction in EBR educational institutions on Taquile Island in 2015? The objective of this study is to determine the relationship of the school climate with job satisfaction in the EBR Educational Institutions of Taquile Island 2015, assuming the hypothesis that there is a relationship between school climate and job satisfaction in the EBR Educational Institutions of Taquile Island during 2015. The type of research is basic and the descriptive design correlative. The technique used is the survey whose instrument is the questionnaire with answers based on the Likert scale, which was applied to the sample that is composed of 32 teachers from the 3 Educational Institutions existing on Taquile Island. To contrast the hypothesis, the Chi-square formula has been used, arriving at the following conclusion: By relating the variables School Climate and Job Satisfaction, we found that 31% of staff who perceive the school climate unfavorably (never) Job satisfaction, while the 28% who perceive the climate moderately favorable (sometimes) is also moderately satisfied by the work performed, however, the 9% who consider that the good school climate is sometimes given, expressed to be dissatisfied. This allows us to affirm that there is no relationship between school climate and job satisfaction, which allows us to reject the alternative hypothesis and accept the null hypothesis.

Keywords: Climate, conflicts, school, dissatisfaction, interpersonal relations, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado se caracteriza por los continuos cambios y el progreso de las ciencias y la tecnología que mejoran la producción dejando de lado lo humano. La mano de obra ha sido remplazada pero no igualada al ser imprescindible para el trabajo en equipo y la creatividad. La competitividad exige el éxito y no acepta el fracaso, depende del capital humano. Es así que las investigaciones vienen mejorando la gestión de los recursos humanos.

El hombre recibe influencias de la motivación, las presiones, los conflictos, las tensiones, los sueldos, el ambiente y otros que determinan su grado de satisfacción laboral para desempeñarse bien o mal. En Educación la política de gobierno estaba basada en la incorporación a la carrera magisterial a través de la meritocracia y pretendía lograr la ansiada satisfacción a través del incremento de remuneraciones según el nivel alcanzado. Pese a ello es común oír frases como no debía estudiar educación, somos los peor pagados, nadie nos reconoce, me retiraré, etc. Todas y cada una de estas frases expresan un nivel de insatisfacción.

En la isla Taquile existen Instituciones Educativas integradas por profesores de instituciones aledañas, quienes añaden como causas: la distancia y el cansancio por los viajes, el abandono a la familia, el tiempo de permanencia en el mismo centro y el hecho de no poder salir de ese lugar, además que tienen que residir en la misma comunidad y por lo tanto se limita su autorrealización, pues en el sector educación se concede cargos o mejores condiciones laborales a dedo, incluso realizando movimientos de personal innecesarios e inadecuados.

Estos maestros rurales resaltan los conflictos con sus colegas, que por trabajar en zonas alejadas no tienen control laboral de las autoridades y al disponer de mayor tiempo sólo se dedican a generar problemas, a observar y criticar destructivamente a los otros. Este último aspecto es el que ha concentrado la atención porque no se estudia con detenimiento la asociación que hay entre el clima escolar y la satisfacción en el trabajo.

Es sabido que existen conflictos intrapersonales, interpersonales, intergrupales e interinstitucionales; inclusive sociales; pero en Educación los que más destacan son los interpersonales e intergrupales que se manifiestan cuando en las reuniones empiezan con contradicciones y ataques, cuando hacen grupos en

sus momentos libres comentando negativamente o mandando indirectas, cuando hacen alusiones para burlarse del otro, cuando se agreden física o verbalmente, cuando reclaman que porqué el uno llega tarde o falta y no pasa nada y al otro se le envía descuentos sólo por no ser amigo del Director; entre otros comentarios que arrastran una reacción inmediata que puede ser violenta. Los conflictos interpersonales conocidos como rompimiento de relaciones constituyen bombas de tiempo que pueden resultar destructivas, tanto para el profesor, para la institución educativa y para la Educación. Según datos obtenidos por Dana (2005) la National Institute for Occupational Safety and Health señala que en 1997 se produjeron más de 100 casos en los que un trabajador mató a jefes o compañeros, de cada 10000 trabajadores, 2500 han recibido ataques físicos y que en 1995 el homicidio fue el motivo primordial de deceso para las féminas en el lugar de trabajo y la segunda para los hombres. El clima escolar influye poderosamente en lo emocional y conductual de cualquier persona. Se escucha que el enemigo de un profesor es sólo otro profesor, porque son ellos mismos que a vista de toda la sociedad, haciendo uso de los medios de comunicación, empiezan a desprestigiarse atentando contra la dignidad y el honor. El 80% de profesores, confirma su existencia en su Institución en mayor o menor grado.

En la oficina de personal siempre hay profesores que están quejándose de sus colegas y piden su intervención inmediata. La mayoría de solicitudes de destaque en la UGEL es por rompimiento de relaciones justificando que no pueden trabajar en ese ambiente por los problemas. Se ha llegado a procesos y sanciones administrativas a cargo de OCI quienes concluyen que hay rompimiento de relaciones y que se debe reubicar a las partes; pero éstos no siempre aceptan recurriendo a abogados externos. La mayoría de casos pasan desapercibidos, nadie hace nada causando insatisfacción y bajo rendimiento en los profesores.

Al preguntarles si esta situación les afecta un 70% indica que sí y un 30% que no. Muchos docentes señalan que la causa está en el accionar del Director que como autoridad suele apoyar a un determinado grupo, incluso es manipulado y controlado por tales. Le falta liderazgo, personalidad, ejercicio de autoridad, firmeza y autonomía que entre otras cualidades podrían evitar el surgimiento de

conflictos y si ya existieran le ayudarían a solucionarlos. Se nos ha enseñado a gestionar el desempeño individual pero nos hemos olvidado de que los trabajadores se interrelacionan con otros trabajadores.

Estos conflictos no sólo interfieren en las personas implicadas también en las demás; incluso en la institución. Se generan costos y riesgos, cambios de conducta como la pérdida de tiempo productivo, malas decisiones, pérdida del personal, enfermedades, violencia, vandalismo, pleitos, represalias. Así lo hace notar Dana (2005) donde señala que más del 60% de las deficiencias en el rendimiento proviene de problemas de relación, no de problemas individuales.

En virtud de lo ya mencionado surge como pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el Clima escolar con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile durante el año 2015? Y como preguntas específicas: ¿Cómo es el clima escolar en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile?

La presente investigación se justifica porque a través del estudio del clima escolar se pretende determinar su asociación con la satisfacción en el trabajo de los profesores. Básicamente se tratarán los conflictos interpersonales, ya que son los que más resaltan en el clima escolar en la isla. Estos conflictos maltratan psicológicamente a los profesores y lo manifiestan en su insatisfacción en el trabajo. Es relevante porque nos permite estudiar al factor humano, principal capital de toda organización. El hombre acude a trabajar por un ingreso económico; pero no sólo de pan vive el hombre, necesita ser tratado dignamente y sentirse realizado en un ambiente armonioso que le asegure desenvolverse a gusto, así se sentirá satisfecho y su desempeño será efectivo.

Los resultados de esta investigación traerán beneficios alertando a las autoridades educativas para tomar cartas en el asunto. También motivarán el cambio de los regímenes actuales de administración de talento humano.

Si un profesor desea salir de la Institución donde trabaja no es por gusto, es porque no tiene satisfacción laboral y por lo tanto se requiere hacer movimiento de personal a un centro donde pueda sentirse bien y desenvolverse mejor.

Las autoridades muchas veces se rigen por normas dejando de lado lo humano. Pudiendo solucionar muchos casos de conflictos a través de movimientos no lo

hacen porque las leyes no lo permiten. La angustia por los conflictos y la satisfacción de los profesores tendría que ser la nueva dirección que tiene que adoptar la Psicología Laboral. Hay que tener presente que el beneficio tiene que ir tanto para el profesor como para la institución. La satisfacción de los profesores es esencial para conseguir las metas educacionales. Se requiere profesores alegres, realizados, con amor al trabajo y con capacidad de solucionar sus problemas.

En consecuencia, el principal objetivo de la investigación es: Determinar la relación del clima escolar con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015. Y como objetivos específicos: Caracterizar el clima escolar en las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile 2015. Determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile 2015.

La hipótesis de estudio es: H_i = Existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la isla Taquile durante el año 2015. Y la hipótesis nula: H_o = No existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la isla Taquile durante el año 2015.

II. MARCO TEÓRICO

Por lo que se refiere a los estudios previos considerados, Padrón, 2004, España. En su estudio titulado "Satisfacción profesional del profesorado". Que fue efectuado en la Isla de Tenerife, donde participaron 637 empleados entre 435 docentes y 202 de distintas carreras. En este estudio da a conocer que la satisfacción profesional es moderada de las 2/3 partes, manifestándose 1/4 nada satisfechos. El propósito más importante de este trabajo fue: Descubrir el grado de insatisfacción profesional de los docentes en el ámbito educativo no universitario, abordando cada faceta de su labor pedagógica, y comparar dicho nivel de descontento laboral con el experimentado por otros empleados no docentes que, debido a su nivel de cualificación, podrían desempeñar también la profesión de docente.

A nivel nacional, Alquizar, Carlos y Ruiz G., 2007 se examinó la conexión existente entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción de los empleados en la entidad denominada Empresa de Servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima SEDALIB S.A. tienen como propósito determinar el vínculo entre ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo, en una muestra de 84 empleados, obteniendo los resultados siguientes: El personal de la compañía SEDALIB S.A. se distinguen por poseer un nivel medio de ambiente organizacional, y un nivel regular de satisfacción en el trabajo que los caracteriza. Según el género, la posición laboral, la jerarquía y la edad, expresan opiniones similares sobre el entorno de trabajo. Se llega a la conclusión de que hay una conexión positiva y notable entre el entorno laboral y la satisfacción laboral.

Así también Almonte, 2009, en su investigación se abordó el tema de la percepción del ambiente laboral y el grado de satisfacción de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local Puno durante ese año. Cuya finalidad es definir la asociación que hay entre la apreciación del ambiente organizacional y el grado de satisfacción en el trabajo del personal administrativo de la UGEL Puno, en una muestra de 32 empleados que laboran en el ámbito administrativo de la UGEL de Puno, arribando a la siguiente conclusión: La mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL aprecia al ambiente organizacional medianamente beneficioso, no obstante, la mayoría se encuentra satisfecho con

el trabajo que efectúan en la institución; es de esta manera que un poco más de la tercera parte que aprecian al ambiente organizacional en modo desfavorable manifiestan satisfacción laboral, cerca de la tercera parte que percibe medianamente favorable al ambiente del mismo modo está medianamente satisfecho, aunque en mínima parte los trabajadores administrativos señalaron también satisfacción

De igual modo, Arroyo, 2006, en su trabajo titulado “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los docentes de los ISPP de la Región Puno 2006” concluye que el profesorado de los Institutos Superiores del departamento perciben de que el nivel de las Relaciones Interpersonales son regulares, puesto que solamente raras veces son armoniosas; podemos encontrar también a Medina, 2004, en la tesis titulada “Faltas disciplinarias, procesos y sanciones administrativas de profesores en la UGEL Melgar durante el año 2004”, concluye que las faltas disciplinarias de abandono de cargo y rompimiento de relaciones humanas causaron procesos y sanciones administrativas en profesores de la UGEL Melgar durante el año 2004.

Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas, más allá de revisar distintos conceptos del ambiente escolar, y procurando entender las instancias y condiciones que repercuten en su configuración, hemos de reconocer que en la actualidad, a continuación se analizan algunas de las cuestiones organizativas que pueden influir en su conformación, en momentos de transformación como los que experimentamos.

En relación a los conceptos de la variable clima escolar, se considera que hoy en día, en épocas de cambios y contrarreformas, la concepción de clima escolar toma particular relevancia, al aceptarse el menester de crear ambientes abiertos y de contribución si deseamos que los centros de educación se transformen en instituciones de mejoramiento académico y aprendizaje duradero. El trabajo en grupo y la organización de actividades y procedimientos se conforman en partes fundamentales del crecimiento de la institución, de manera que las particularidades del ambiente del centro van a repercutir de modo determinante en el mejoramiento de este.

A partir de la premisa previa, vamos a hacer referencia brevemente a algunas de las cuestiones estructurales, comunitarias e institucionales que se asocian con

el ambiente que se experimenta en las instituciones educativas, que repercuten en su conformación y que, en consecuencia, desempeñan una relevante función en los procedimientos de aprendizaje y formación. Empero de igual modo vamos a prestar atención a un elemento social que perjudica a los docentes asociado con la extenuación emocional, la precaria autorrealización y la despersonalización.

El presente año se vienen implementando políticas educativas dentro de las UGELs para lograr la actualización y reforzamiento de la gestión educativa, es por ello que se han consolidado ocho compromisos, siendo el séptimo compromiso muy importante:

En relación a la gestión del clima escolar en centros educativos estatales y privados MINEDU (2015), la comunidad educativa y el grupo directivo tienen el deber de cuidar por una coexistencia libre de toda clase de agresión. La misma que tiene que estar fundamentada en el respeto recíproco, el trato adecuado, la equidad, la práctica de facultades y la realización de obligaciones. Tienen que vigilar que cada medida disciplinaria no perjudique la dignidad ni el procedimiento de educación del estudiantado, quedando impedidos los castigos humillantes y/o físicos en los centros educativos. Todos los adultos que laboren en el colegio y abusen mental, sexual y/o físicamente de sus educandos serán procesados judicial y/o administrativamente. El reconocimiento, registro, atención y monitoreo de los diferentes problemas que pudiesen manifestarse en los centros educativos exigen participación conjunta del grupo directivo y la comisión de Tutoría; para abordar los incidentes de hostigamiento escolar, el equipo directivo debe inscribirse en el Sistema Especializado en el tratamiento de situaciones de Violencia Escolar – SíseVe (www.siseve.pe) y actuar conforme a los procedimientos indicados en el Manual de Gestión Escolar.

Es necesario poner en funcionamiento la comisión de Tutoría y Orientación Educativa que organizará con el CONEI las actividades formativas-preventivas de acompañamiento y orientación del estudiantado, asociadas de manera prioritaria, a la educación sexual integral, la enseñanza sobre seguridad en las vías de tránsito y el asesoramiento en la elección vocacional. De igual modo, atiende escenarios de peligro y/o de transgresión de facultades que los perjudica (agresión escolar, trata de seres humanos, actividades laborales en la niñez,

gestación juvenil, consumo de estupefacientes, utilización inapropiada de las TIC: celulares, web, redes sociales y demás).

El profesorado posee el compromiso de llevar a cabo actividades de orientación. Cada maestro tutor lleva a cabo la actividad tutorial de modo individual como grupal, considerando los fundamentos de la primacía del bienestar infantil, confidencialidad y seguridad. La actividad tutorial se amplía a las parentelas, fomentando su función formativa que les posibilite definir condiciones afectuosas y físicas de que beneficien el aprendizaje.

Haciendo referencia al clima Organizacional: Palma, S. (2004), puntualiza a la expresión clima en la organización como "...la apreciación del personal en cuanto a su entorno de trabajo y en base con cuestiones asociadas como probabilidades de autorrealización, involucramiento con el trabajo designado, inspección recibida, acceder a los datos asociados con su labor en organización de sus otros compañeros y circunstancias de trabajo que mejoran su labor.

Asimismo, la concepción de clima organizacional, que ha logrado demostrar superior utilidad es la que emplea como componente esencial a las apreciaciones que los trabajadores tienen de los sistemas y procedimientos que suceden en un medio de trabajo. Es por esa razón, que el ambiente organizacional puede ser vinculado o impedimento para el adecuado rendimiento de la compañía, puede ser un factor de influencia y discusión en la conducta de los que la conforman. Un ambiente beneficioso fomenta una motivación superior y por ende un óptimo rendimiento por parte del personal. Otro beneficio relevante de un ambiente organizacional apropiado es el incremento de la fidelidad y compromiso.

Otro concepto propuesto por Goncalves (2000) de clima organizacional indica como la característica o rasgo del clima organizacional, que es apreciada o experimentada por los integrantes de la institución, la misma que influyen en su comportamiento. Es esencial que un individuo pueda desempeñarse efectivamente si se siente en armonía consigo mismo y su entorno laboral, entendiendo el contexto en el que operan todos los colaboradores.

Es por esa razón que Rensis Likert citado por Cabrera (1999), nos manifiesta que toda conducta asumida por el subordinado en una definida compañía, depende de manera directa del comportamiento de la organización que los

mismos aprecian. Goncalves (1997) por su lado indica que estas apreciaciones dependen en considerable medida de las interrelaciones, acciones y otro conjunto de vivencias que cada integrante tenga con la compañía. De ahí el ambiente de la organización evidencie la interrelación entre particularidades organizacionales e individuales.

De la formulación presentada con relación al concepto de la expresión clima organizacional, se deduce que el clima hace referencia a las particularidades del entorno organizacional. Mencionado entorno desarrolla incidencia directa en el comportamiento y conducta de sus integrantes. En relación con eso, se puede aseverar que el clima de la organización es la evidencia de la cultura más profunda de la institución. En esta misma secuencia de conceptos es conveniente indicar el clima define el modo en que los trabajadores perciben su labor, su productividad, su rentabilidad y complacencia en el trabajo que desarrolla.

De esta manera el clima organizacional en un entorno de trabajo, resulta ser la expresión personal del punto de vista que el personal y dirigentes se crean de la institución a la cual pertenecen. La percepción que los empleados desarrollan sobre su cercanía o distancia con respecto a sus superiores, compañeros de trabajo y colegas puede manifestarse en términos de estructura, autonomía, incentivos, reconocimiento, amabilidad, asistencia, disposición y otros aspectos. Conservar un clima organizacional beneficioso en el interior de la compañía es algo relevante para administrar el talento humano y es un tópico que viene obteniendo cada día mayor atención del empresario.

Diagnosticarlo posibilita eludir problemáticas a largo y corto plazo”.

En relación a los elementos del clima organizacional, con la finalidad de entender mejor al clima de la organización es importante destacar algunos componentes, entre ellos, el clima hace referencia a las particularidades del entorno de trabajo. Dichas particularidades son apreciadas indirecta o directamente por el personal que se desenvuelve en ese entorno. El clima repercute en la conducta en el trabajo. El clima es una variable interviniente actúa como un elemento que interviene en la relación entre los elementos de la configuración empresarial y el comportamiento individual. Dichas particularidades específicas de la entidad son consistentes en el transcurso temporal, difieren entre una entidad y otra, así

como entre diferentes áreas dentro de una misma compañía. El clima unido son los sistemas y particularidades de la institución y los seres humanos que la constituyen, conforman una estructura independiente altamente dinámica.

En relación a las dimensiones del clima organizacional, estas crean un definido clima organizacional, este trasciende sobre la motivación de los miembros de la institución y sobre su respectiva conducta. Esta conducta posee evidentemente una considerable diversidad de efectos para la institución como por ejemplo satisfacción, rentabilidad, adecuación, rotación, etcétera. Para la investigación se toma en consideración la medición del clima de la organización bajo la herramienta elaborada por los estadounidenses cuya versión popular es la Likert Organizacional Profile. Esta herramienta consiste en tres dimensiones:

La primera es el trabajo en equipo, el cual se comprende como los diferentes modos de contribución entre un conjunto de seres humanos que, con una finalidad o misión común trabajan de modo coordinado y bajo la dirección de un líder para el logro del interés colectivo. Fundamentalmente, todas las organizaciones se encuentran constituidas por un conjunto de seres humanos, los que, tienen que laborar en pro de una finalidad final anticipadamente planeada. En consecuencia, aparece aquí el secreto para que ello se consiga con éxito y esto es indudablemente, el trabajo en equipo.

Hay diferentes conceptos con relación a la significación del citado “trabajo en equipo”. Katzenbach y K. Smith, puntualiza como a la “cantidad disminuida de seres humanos con competencias complementarias, comprometidos con una finalidad, una meta de trabajo y una formulación común y con compromiso recíproco compartido”, de acuerdo con las palabras de Luis Riquelme Fritz, la colaboración grupal implica la participación de individuos con el propósito de alcanzar un objetivo común.

En esa dimensión el trabajo en equipo es una técnica de trabajo grupal organizado donde el participante intercambia sus vivencias, respeta sus funciones y actividades, para conseguir finalidades comunes al llevar a cabo un trabajo conjunto” de este modo el trabajo en equipo es más que una técnica o método operativo. Se trata de una filosofía arraigada en la idea de amalgamar a un grupo de individuos dentro de una empresa con el objetivo definido de alcanzar la meta a través de la interacción entre los miembros y un proceso

operativo altamente estructurado. La interacción o "dialéctica" entre los miembros se fundamenta en la mentalidad de los individuos implicados en la empresa. Esto implica que el equipo es similar a los diferentes componentes del cuerpo humano y debe "razonar con la misma mente".

O sea que aunque desarrollen distintas actividades se encuentran incorporada en un organismo y actúan de manera organizada empleando un cerebro coordinador. En relación a este tema, Chiavenato (1999) sostiene que fomentar la colaboración entre los miembros de la organización implica la necesidad de trabajar juntos y tener una motivación común para alcanzar las metas del equipo. Dentro de sus beneficios se pueden mencionar que al tratarse de seres humanos distintos, cada uno da una aportación en especial al grupo. Habrá quienes posean más destrezas manuales, entre tanto otros le darán una superior utilización a su inteligencia. Existirán líderes y demás seguidores. En pocas palabras, la diversidad promueve un intercambio enriquecedor. Cuando se trata de personas con habilidades de pensamiento crítico, es comprensible que existan desacuerdos debido a la diversidad de opiniones, pero esto puede ser beneficioso ya que fomenta una mayor creatividad en la búsqueda de soluciones a problemas. Se consigue la incorporación de objetivos específicos en un propósito común. Predomina la tolerancia y el respeto por los otros. Al sentirse parte verdadera de un grupo, en el cual son considerados, los seres humanos se motivan a laborar con una superior productividad. Fomenta la reducción de la rotación de trabajadores al desenvolverse en un sitio que les sea agradable. No obstante, en un trabajo en equipo es complicado organizar los trabajos de un conjunto humano, por la variedad en los modos de pensar, competencias, disposición para laborar, responsabilidades, y demás factores y después dirigirlos hacia una misma finalidad. Bastantes diferencias en los modos de pensar, podrían generar discusiones que separen al conjunto. Comprendiéndose que el laborar en grupo supone admitir compromisos como tal, es probable que al cometer equivocaciones quiera asumirlas en modo singular.

La apreciación del trabajo en equipo es una organización administrativa es cuando todos los trabajadores llevan a cabo una labor organizada entre cada uno de estos con la finalidad de conseguir las metas planteadas del organismo.

La segunda dimensión cooperación, esta dimensión hace referencia al grado de contribución que se aprecia entre el personal en la práctica de su labor y en las ayudas materiales y humanas que estos perciben de su institución. Se trata del sentir que experimentan los integrantes de la empresa respecto a la presencia de un ambiente de respaldo proveniente de los líderes y demás colaboradores del equipo. El énfasis se encuentra puesto en la ayuda mutua, tanto de nivel superior como inferior. La colaboración radica en la labor en común efectuada por parte de un conjunto u organismos mayores hacia una finalidad compartida, por lo general empleando técnicas también comunes, en vez de laborar en modo separado en competencia.

La cooperación es el antagonismo de la competición, no obstante, el menester o anhelo de competir con los demás es un estímulo bastante normal que motiva en muchos casos a las personas a organizarse en un conjunto y contribuir entre estos para lograr conformar un grupo mucho más competitivo y sólido, se encuentra comprobado que la contribución aumenta la aceptación y calidad de cada decisión, en especial la satisfacción laboral, y fomenta el confort del personal. Por esa razón, la carencia de contribución es signo que todavía falta perfeccionar el sentido de pertenencia de los trabajadores con la compañía y sus finalidades, el nivel de integración de los trabajadores con la compañía y sus metas, el nivel de integración de los grupos de trabajo y del conjunto de la institución.

Y, la última dimensión cohesión viene a ser el nivel en que el personal se apoya entre si y se manifiesta atento con cada compañero. Ello es considerado relevante en todas las organizaciones, debido a que cuando la persona percibe cohesión grupal, la labor que necesita superior esfuerzo lo aprecia menos complicado; por esa razón es tomada en consideración como, la sensación de los integrantes de la institución con relación a la existencia de un espíritu de apoyo de parte de los dirigentes y de otros trabajadores del conjunto. Se hace hincapié en la ayuda mutua, tanto en modo horizontal, como vertical. Las tareas que aumentan la cantidad de seres humanos a los cuales se les permite implicarse en la solución de problemáticas, la definición de objetivos, y la creación de novedosas ideas.

Se ha comprobado que la intervención aumenta la excelencia y la aprobación de las determinaciones, la satisfacción laboral, y que fomenta el confort del personal. Pero si no existe cohesión en el conjunto, hay inconvenientes en el empleo y rendimiento, tensas discusiones que va orientando al personal a conservar un comportamiento negativo hacia su puesto de trabajo, incluso hasta hacia la organización. Los trabajadores administrativos tienen que percibir la cohesión como el menester de apoyarse entre sí, que les posibilite implicarse en la solución de problemáticas, realización de propósitos y creación de nuevos pensamientos.

En otro contexto sobre la variable satisfacción laboral, es aquel sentimiento que un ser humano experimenta al conseguir estabilidad frente a un menester o conjunto de menesteres, dicho de otra manera, es una serie de emociones y sensaciones beneficiosas con la que los trabajadores consideran su labor. Se menciona de igual modo como el producto final de la atención es efecto de diferentes interrelaciones entre los usuarios, el personal que presta servicios, el medio, y la praxis en salud, los servicios médicos participan en modo relevante pero su función no es definitiva; o como las conductas generales de los sujetos, que pueden ser positivas o negativas, con respecto a la labor, generalmente, es un rol de la diferencia entre lo que el ser humano quiere del trabajador y lo que consigue de este.

No obstante, Palma (1999), lo puntualiza como "...la actividad de los trabajadores hacia su propia labor y en base con cuestiones asociadas como probabilidades de formación personal, ventajas laborales y remunerativas que percibe, regímenes administrativos, relacionadas con otros integrantes de la institución y vínculos con las autoridades, condición material y física que facilite su actividad y rendimiento de trabajos". De estos conceptos se infiere que la satisfacción en el trabajo, es la conducta general de una persona hacia su trabajo.

La satisfacción de los empleados al realizar sus labores se valora como un elemento crucial para garantizar la excelencia en la atención ofrecida. Con relación a la relevancia del rendimiento en el trabajo en la valoración de los procedimientos; donde es considerado relevante como componentes esenciales del estudio de destrezas profesionales y técnica de los trabajadores, la

satisfacción de los pacientes y la satisfacción del abastecedor, incorporando en su esquema cuestiones de procesos y resultados.

No obstante se tiene que agregar lo manifestado por Locke (1996) el cual efectuó una revisión de un conjunto de esquemas causales y teorías que tenían vínculo con la satisfacción en el trabajo y llegó a la conclusión de que es el producto de la percepción que cada persona realiza de su labor lo cual le posibilita lograr o admitir el conocimiento de la relevancia de los principios éticos en el empleo, dicho de otra manera, que la satisfacción en el trabajo es una respuesta sentimental o afectuosa vinculada con una apreciación distinta entre lo que se espera y lo que se experimenta en cuanto a las opciones disponibles de un escenario definido.

En este procedimiento los trabajadores ocupan la superior parte de su vida adulta en alguna labor y el carácter de la profesión define su posición económica y su seguridad emocional y bienestar. La labor brinda un sentido de identidad, señala lo que somos, aumenta el sentido de pertenencia y autoestima. La insatisfacción laboral generada por un inapropiado entorno a la sanidad mental y física, también determina en cada miembro que la institución, su conducta laboral, el que ocasiona distinto efecto en cada individuo generando expectativas de trabajo que se transforman en productividad y rentabilidad.

De ahí que la satisfacción en el desempeño laboral admite deberes y obligaciones para lo que se necesita adecuada competencia para definir vínculos interpersonales a causa de que todos los puestos se trabajan siempre en conjunto y por esa razón es provechoso conocer los medios de los vínculos humanos.

Una institución será más eficiente cuando consiga el óptimo rendimiento de sus trabajadores y cuando el absentismo y la rotación afecten solamente a los que trabajen peor. Para conseguir tal producto la institución tiene que formar un vínculo directo entre complacencia y rentabilidad, ello lo conseguirá empleando esfuerzos conjuntos al rendimiento de los seres humanos (refuerzos externos) y otorgando las posibilidades del caso para que los seres humanos consigan complacer los menesteres de superior nivel (refuerzos internos). De igual modo, la utilización de los refuerzos externos tiene que corresponder a las singularidades menesteres del personal. Finalmente, es importante que el ser

humano aprecie un vínculo equitativo entre los esfuerzos desplegados y los refuerzos conseguidos.

Cuando todo ello suceda el grado de satisfacción del personal será un indicio de la adecuada operatividad de la institución. Para descubrir mencionado grado de satisfacción la institución tiene que medir de forma periódica cuando satisfecho está el trabajador, considerando en el cuestionario correspondiente interrogantes para conocer tanto los refuerzos internos como los externos.

Sobre la relevancia de la satisfacción laboral, se pasa una gran parte de la existencia laborando. El grado de satisfacción en el trabajo afecta en otros aspectos de la existencia (entorno vecinal, familiar, social). El grado de satisfacción individual afecta la conducta en el trabajo de otras personas (rotación, ausentismo).

En cuanto a los factores que definen el desempeño en el trabajo, el nivel de destreza que el ser humano tiene para desarrollar un definido trabajo (competencias, capacidad y saberes). La personalidad característica del individuo que va a llevar a cabo mencionado trabajo. El nivel de motivación previo al desarrollo de la tarea. Cuando un individuo alcanza sus objetivos previamente establecidos, obtiene ciertos estímulos identificados y los compara con aquellos que desea, basándose en la correspondencia percibida entre los estímulos obtenidos y los deseados, el individuo modifica su nivel de motivación inicial, adaptándolo para emprender una nueva empresa. En otras palabras, se produce un proceso de aprendizaje.

A la larga, este procedimiento de igual modo altera el grado de destrezas y personalidad de la persona. Si el individuo consigue complacer de forma regular sus menesteres, se encontrará más dispuesto a obtener todas las competencias, capacidades y saberes importantes para un óptimo rendimiento de las actividades que le han sido designadas. De igual modo, su personalidad resultará perjudicada puesto que se sentirá más seguro y confiado en sí mismo. Se beneficia la satisfacción en el trabajo si el trabajo simboliza un desafío (reto, posible, moderado). La recompensa es justa, premio, atención de sanidad, vacaciones. Buenos compañeros: copartícipes. Unificación entre la clase psicológica de temperamento y el trabajo.

En cuanto al efecto del ambiente en la satisfacción en el trabajo, es de precisar que esta es solo una fracción de la satisfacción en la existencia. La naturaleza del ambiente de un trabajador fuera del empleo repercute de manera directa en sus sentimientos en el empleo. De la misma manera, debido a que el empleo es parte relevante de la existencia de varios trabajadores, la satisfacción en el trabajo índice en la satisfacción vital general. La consecuencia es una conexión recíproca entre el bienestar general y la labor desempeñada.

También es importante hacer mención a las respuestas de las insatisfacciones laborales, este es un tópico que angustia a la generalidad de los comerciantes hoy en día. Cada vez cobra más importancia preocuparnos por eliminar las causas de descontento laboral para evitar posibles complicaciones en el futuro. El descontento individual de cada persona podría inadvertidamente perjudicar la reputación de la empresa, la excelencia de sus servicios y productos, lo cual podría desacelerar el progreso de la organización disminuyendo su nivel de excelencia y rentabilidad. El descontento provoca la decisión de renunciar al trabajo, lo cual demuestra un descontento evidente. El carácter psicológico de los empleados no se corresponde con las tareas o labores asignadas en la organización. El empleado manifiesta, es un intento activo y constructivo a mejorar el escenario, recomienda mejoramientos, evalúa problemáticas con el inspector y algunos modos de actividad sindical.

El empleado es fiel, y espera pasiva y optimistamente que mejore el escenario, incluso protege a la institución frente a cualquier crítica extrínseca y confía que la dirección realizará lo más oportuno. Los trabajadores descuidados y negligentes, poseen un comportamiento pasivo, que posibilita que el escenario agrave, comprende tardanzas, infracciones e incremento de las equivocaciones. Se debe mencionar también las ventajas de las investigaciones de satisfacción en el trabajo a causa de que si se planifican y desarrollan en modo adecuado y apropiado, las investigaciones de satisfacción en el trabajo generarán por lo general relevantes ventajas generales y específicas como: vigilancia de Actitudes y el movimiento de la interacción en diversos sentidos evolucionan ya que esta perfecciona debido a la intervención de los trabajadores en el planeamiento de las encuestas, su utilización y la discusión de sus resultados.

Como dimensiones de la satisfacción laboral, se seleccionaron los incentivos y promociones, la satisfacción con los ascensos o promociones brindan la posibilidad para el desarrollo individual, superior compromiso y aumentan el nivel social del ser humano, en este ámbito de igual modo es relevante la apreciación de justicia que se tenga en cuanto al régimen que sigue la institución. Contar con una comprensión de que el sistema adoptado es transparente, equitativo y sin ambigüedades fomentará la satisfacción. Los resultados de la carencia de satisfacción pueden perjudicar el rendimiento de la institución y generar un menoscabo en la calidad del ambiente de trabajo. Puede reducir el rendimiento, aumentar el nivel de reclamos, el ausentismo o la variación de trabajo.

La cultura organizacional del organismo, es un factor relevante por toda esa estructura de valores, objetivos que son apreciados por los trabajadores y manifestado por medio del clima organizacional, colabora a brindar condiciones laborales beneficiosas, siempre y cuando tomemos en consideración que los objetivos institucionales y los individuales no son contrarios. Martínez, L. (2006), con relación a ello nos menciona que el incentivo concedido con base en la cantidad de unidades generadas acostumbra recompensar a los trabajadores por el volumen de su rentabilidad. Brindar, elogios, indemnizaciones, reconocimientos y promociones, orienta de forma automática a niveles más elevados de rendimiento.

Los empleados deben ser reconocidos por su trabajo, teniendo en cuenta su contribución a la agencia; debido a la consideración formal del compromiso del funcionario y al deseo de traducir su desempeño en acción mientras trabaja en la agencia (en relación con la eficiencia y eficacia con la que desarrolla las actividades designadas, medido por el nivel de compromiso), recibir recompensas administrativas y recibir documentos administrativos como felicitaciones o premios. Por lo general una resolución o una carta de felicitación, una carta de honor, o te capacitarán pagando una remuneración, pero cuando este entorno en el trabajo no te da una sensación de seguridad, no se reconocerá el trabajo que has realizado y tu competencia de igual modo se verá afectada. En el ámbito laboral, la repetición constante de las tareas puede generar un estado de rutina que lleva a los empleados a perder el interés en su trabajo. Los

motivos de una monotonía laboral se encuentran en la propia labor, empero además pueden encontrarse en factores extrínsecos.

STEPHEN P. ROBBINS (1998), quien asevera que el entorno laboral posibilita el confort y facilita el hacer de una buena labor. Un entorno físico confortable y una apropiada elaboración del sitio posibilitarán un óptimo rendimiento y beneficiará la satisfacción de los trabajadores.

La monotonía laboral se puede confrontar a través de la flexibilidad de actividades en las unidades administrativas de las instituciones, y por medio de la intervención de estos expertos no sanitarios en trabajos organizativos de control de calidad, etcétera, con la finalidad de incrementar la satisfacción en el trabajo.

La tercera dimensión relaciones interpersonales, es la apreciación por parte de los integrantes de la compañía con relación a la existencia de un entorno laboral agradable y de buenos vínculos a nivel social entre superiores y colaboradores, estos vínculos se crean de manera externa e interna de la compañía, comprendiendo que hay 2 tipos de conjuntos en el interior de cualquier institución. Los grupos formales, que conforman parte del sistema jerárquico de la institución y los grupos informales, que se crean partiendo del vínculo de afecto, que se podría generar entre los integrantes de una institución.

Los vínculos interpersonales son fuente de complacencia, brindan percepciones, nos forman como personas. Si hacemos referencia al sector laboral, el disponer de un adecuado grupo a nivel laboral nos otorga la oportunidad de interrelacionarnos y el sentimiento de pertenencia a un conjunto, que se ofrece de moderador de factores estresantes y permiten nuestro crecimiento.

No obstante, las conexiones entre personas dejan de ejercer influencia moderadora y se convierten en una fuente de tensión por sí mismas. En la actualidad, presenciamos nuevas causas de síntomas; la disparidad de intereses y valores éticos laborales, la falta de entendimiento en la comunicación, la ausencia de compromiso, la palabra que se desvanece con el transcurso del tiempo.

Como profesional del talento humano, y ante probables intervenciones organizacionales, no se puede dejar de evaluar estas variables que inciden en el

accionar del personal y que en varias ocasiones se encuentran tan enquistados que se convierten en un modo de trabajo.

Relaciones interpersonales complicadas y poca comunicación; ciertos investigadores de las instituciones tan importantes como Mc Gregor, Argyris y Likert coinciden en que las conexiones personales satisfactorias y agradables son un elemento crucial para la satisfacción tanto a nivel organizacional como individual. De esta manera el liderazgo en sus distintas facetas autoritarios o de excesivas, daña el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo, todo esto, crea malos vínculos interpersonales definidos por el estrés a causa de una inapropiada división e inspección de los trabajos que se transforman en competitividad, en ocasiones promovida desde la alta gerencia, y con carencia de interés por menesteres ajenos. Mientras que, Tarco, Saco y Paredes (2003), nos dice que los vínculos interpersonales satisfactorios y gratos conforman un factor trascendente para la conservación de la sanidad organizativa e individual, del contrario genera insatisfacción en el trabajo.

En relación a la dimensión seguridad laboral, las conductas se obtienen generalmente tras un extenso tiempo. Del mismo modo, la insatisfacción o satisfacción en el trabajo aparece a medida que los trabajadores consiguen cada vez más datos sobre su establecimiento de labores. Aun de esta manera “la satisfacción en el trabajo es dinámica, a causa de que puede declinar aún más velozmente de lo que se realiza. El administrador no puede definir ahora las condiciones, acertadas a su elevada complacencia y menospreciarse de estas luego, a causa de que los menesteres del personal pueden fluctuar de manera repentina.

Es la apreciación por parte de los integrantes de la compañía con relación a la existencia de un entorno laboral agradable y de buenos vínculos sociales sólidas tanto entre colegas como entre líderes y empleados, estas conexiones se establecen tanto dentro como fuera de la compañía comprendiendo que hay 2 tipos de conjuntos en el interior de cualquier institución. Los grupos formales, que conforman parte del sistema jerárquico de la institución y los grupos informales, que se crean partiendo del vínculo de amistad, que se podría generar entre los integrantes de una institución.

Sobre la asociación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo, es de precisar que el clima en la organización abarca el conjunto de particularidades que establecen a una institución y que las diferencias de las demás, son de durabilidad relativa en el tiempo y repercuten en el comportamiento de los seres humanos de mencionada institución. Entre los diferentes significados de esta concepción, el que ha mostrado superior utilidad es la que emplea como componente esencial las apreciaciones que los trabajadores tienen de los sistemas y de los procedimientos que se generan en un entorno de trabajo. La relevancia de esta perspectiva no es simplemente el resultado de las estructuras organizacionales, sino que está determinado por la manera en que se llevan a cabo las responsabilidades, las relaciones interpersonales y las experiencias individuales que cada miembro experimenta dentro de la empresa. Medida, hoy en día de la relevancia que tienen los seres humanos en cualquier organización, ya sea particular o estatal, para conseguir y lograr sus metas. Contar con seres humanos motivados y satisfechos con su labor y con la institución incrementa de forma clara su rentabilidad y la calidad del servicio que otorga. El clima organizacional o en el trabajo es en consecuencia el secreto para el logro de una compañía u organización debido a que condiciona las conductas y comportamientos que van a repercutir en la satisfacción en el trabajo.

Entre los niveles de la satisfacción laboral, se ha considerado en primer lugar satisfecho: Cuando el trabajador administrativo consigue tener sensaciones y emociones beneficiosas al percibir promociones, seguridad e incentivos, así como al ser valorado por su desempeño dentro de su competencia profesional, evitando así caer en la rutina laboral, siempre y cuando mantenga relaciones interpersonales sólidas y se perciba en constante desarrollo.

Medianamente satisfecho: Cuando el trabajador administrativo consigue tener sensaciones y emociones beneficiosas al percibir promociones, seguridad e incentivos, del mismo modo que al ser reconocido por el trabajo que desarrolle dentro de su capacidad profesional, aunque llega a la monotonía laboral, en la cual conserva vínculos interpersonales en modo regular y persiguiendo de manera esporádica su autorrealización.

Insatisfecho: Cuando el trabajador administrativo muestra sensaciones y emociones adversas, al no percibir ningún tipo de incentivo, seguridad y promoción, así como a la falta de valoración por su desempeño dentro de su competencia profesional, esto puede llevar a la rutina y la falta de motivación en el trabajo, en la cual conserva malos vínculos interpersonales, razón por la que no busca autorrealización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

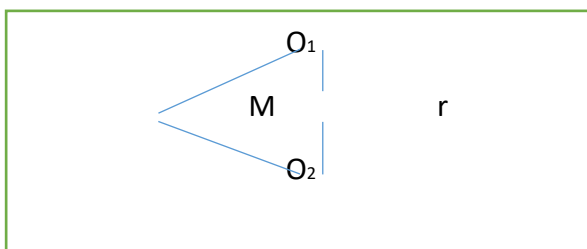
3.1.1. Tipo de investigación

El tipo, basado en la estrategia metodológica, corresponde a la Investigación no experimental. Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2002) “se puede definir como el estudio que se lleva a cabo sin alterar de manera deliberada las variables” (p. 267). Las variables que no pueden ser manipuladas ya han tenido lugar, tanto las independientes como las dependientes. No es factible ejercer un control directo sobre ellas ni influir en su desarrollo. Dentro del ámbito no experimental, se clasifican como básicas.

3.1.2. Diseño de investigación

Descriptivo correlacional porque se observó los eventos tal y como se manifiestan en el escenario natural, para luego estudiarlo y definir el vínculo de relaciones y asociaciones que pudiesen haber entre las categorías. A continuación, se muestra el diseño de investigación:

Su esquema es como sigue:



DONDE:

M = Muestra

O_1 = Variable 1

O_2 = Variable 2

R = Relación de las variables de estudio.

3.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1: Clima escolar

En la coexistencia cotidiana se observan diferentes modos de pensar, intereses y menesteres. No es raro que en algún momento estos puedan entrar en disputa,

perjudicando de este modo el ambiente escolar. El conflicto no atendido de modo apropiado y conveniente, pueden ocasionar estrés, cólera, frustración e inclusive agresividad.

Variable 2: Satisfacción laboral

Actitudes de los trabajadores frente a su propia labor, fundamentadas en los pensamientos y principios éticos que los trabajadores desarrollan de su mismo ambiente de trabajo, experimentando un comportamiento valorativo ante el incentivo, promoción, seguridad, vínculos interpersonales y realización personal sin llegar a la cotidianidad, persiguiendo la aptitud competitiva.

Definición operacional

Variable 1: Clima escolar

El clima escolar se conocerá al aplicar el cuestionario de la percepción del clima organizacional, el cual consta de preguntas relacionadas al tema, aplicadas a los docentes de las I. E. de la EBR de la isla Taquile.

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se conocerá al aplicar el cuestionario de satisfacción laboral, el cual consta de preguntas relacionadas al tema, aplicadas a los docentes de las I. E. de la EBR de la isla Taquile.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Para esta indagación se integraron 32 profesionales entre docentes y administrativos que laboran en las tres I. E. de la EBR existentes en la isla Taquile.

Tabla 1

Población de profesores de instituciones educativas de la Isla Taquile 2015

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DE PROFESORES
01	IEI N° 291	04
02	IEP N° 70002 "Nuestra Señora de los Campos"	15
03	IES Artesanal de Taquile	13
	TOTAL	32

Nota. Unidad de Gestión Educativa Local Puno Elaboración: Propia

3.3.2. Muestra

Se ha considerado la muestra no probabilística debido a que no se realizó en base a fórmulas ni mecánicamente, sino por conveniencia, tomando en cuenta el total 32 profesores que laboran en las tres I. E. de EBR de la isla Taquile.

3.3.3. Unidad de análisis

Un profesor que laboran en las tres I. E. de EBR de la isla Taquile.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: La técnica empleada para recoger los datos fue la encuesta, la cual es de uso frecuente en la investigación. Corresponde al método descriptivo y se aplicó a los profesores de las I. E. de la EBR de la isla de Taquile.

Instrumento

El cuestionario: Los instrumentos de esta técnica, para ambas variables, fueron los cuestionarios de preguntas (ver anexo 01 y 02). Estos instrumentos se aplicaron para recoger datos de los conflictos laborales y de la satisfacción laboral en los profesores de las I. E. de EBR de la isla Taquile.

3.5. Procedimientos

El informe final de la tesis se estructuró de manera completa, contemplando apartados como inicio, análisis de documentos previos, procedimiento, hallazgos, intercambio de ideas y deducciones. Se presentaron recomendaciones basadas en los hallazgos, con el objetivo de contribuir a la mejora del clima escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de la EBR de la Isla Taquile.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se ha seguido el siguiente método:

Codificación de los instrumentos, transferencia de la información al software SPS.

Creación de tablas unidimensionales y bidimensionales de datos porcentuales, teniendo en cuenta los parámetros y conforme a los propósitos establecidos. Para el objetivo general y su respectiva prueba de hipótesis se ha aplicado una tabla de distribución de frecuencias de doble entrada, en donde se ha observado

los resultados de clima escolar y satisfacción laboral. Para la contrastación de la hipótesis se ha utilizado la fórmula de la Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

donde:

χ^2 = valor estadístico

fo = frecuencia observada

fe = frecuencia esperada

Donde:

Nivel de importancia. - La probabilidad de relevancia es del 0.05. Por lo tanto, el cálculo de la Chi cuadrada deberá tener una probabilidad menor a 0.05 para ser significativo.

Nivel de decisión. – Se procedió a cotejar los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrada en cada matriz de contingencia conforme a las variables examinadas, con los datos tabulados. Si X^2c es mayor o igual a X^2t , la influencia será directa; pero si la X^2c es menor a X^2t no habrá influencia directa. De esta manera se acepta la hipótesis alternativa o la nula.

Para los objetivos específicos se ha utilizado el cuadro de distribución de frecuencias y porcentuales. Se ha considerado cada una de las dimensiones con sus respectivas interpretaciones:

Clima escolar: Trabajo en equipo, cooperación y cohesión.

Satisfacción laboral: Incentivos y promociones, monotonía laboral, relaciones interpersonales y seguridad laboral

Se han elaborado gráficos estadísticos con la finalidad de presentar los datos de una manera visible.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se aseguró que la autora es encargada de todo el procedimiento de investigación, del mismo modo que la predisposición para llevar a cabo el estudio, considerando los puntos de vista y teniendo cuidado de conservar la reserva del caso para difundir los datos recopilados. Este investigación tanto en su sistema como en el contenido fundamentalmente es de propio desarrollo, por lo cual muestra un forma propia de redacción; puesto que

se ciñe a cada planteamiento de las reglas APA (American Psychological Association) sexta versión, que define una serie de estándares o normativas que contribuyen al momento de codificar muchos elementos de la escritura científica con la finalidad de facilitar la comprensión de la lectura, del mismo modo que a las normas definidas por la UCV.

IV. RESULTADOS

En el presente acápite se exponen y se analizan los resultados en base a los objetivos y se pretende contrastar las hipótesis para cada caso.

4.1. Descripción de resultados

Se pretende responder al problema general y probar la hipótesis: Existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la isla Taquile durante el año 2015.

Tabla 2

Percepción del clima escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015

SATISFACCIÓN LABORAL	CLIMA ESCOLAR						TOTAL	
	SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Satisfecho	1	3%	6	19%	10	31%	17	53%
Medianamente insatisfecho	0	0%	9	28%	2	6%	11	34%
Insatisfecho	0	0%	3	9%	1	3%	4	13%
Total	1	3%	18	56%	13	41%	32	100%

Nota. Cuestionario de clima escolar y satisfacción laboral

Tabla 3

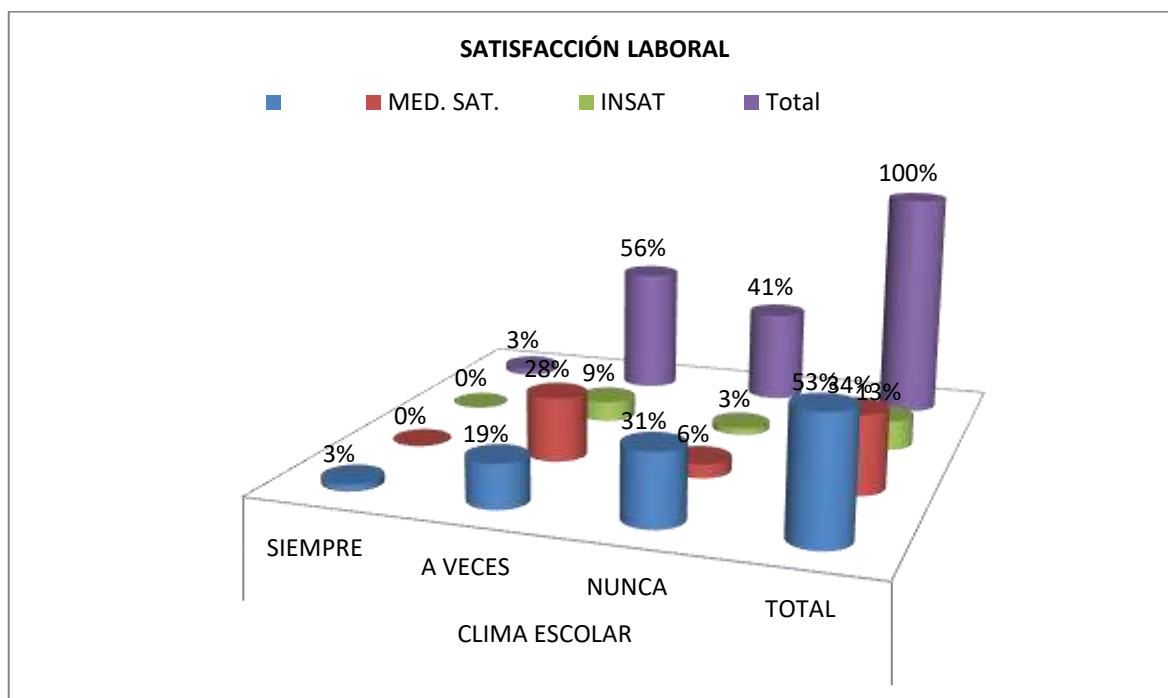
Prueba de hipótesis

Pruebas de hipótesis	Confianza	Grados De Libertad	Punto Critico Chi Cuadrada	Resultado De La Chi	Significancia	Decisión
Nivel de relación entre el clima escolar y la satisfacción laboral.	95 %	4	9.49	6.728	0.151	No existe relación significativa

Nota. Cuestionario de clima escolar y satisfacción laboral

Gráfico 1

Clima escolar y satisfacción laboral



Nota. Cuestionario de clima escolar y satisfacción laboral

En el cuadro 2 y gráfico 1 los descubrimientos presentan que del 100 % de trabajadores que laboran en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile que fueron encuestados la satisfacción laboral, el cincuenta y tres por ciento expresó estar satisfecho, un treinta y cuatro por ciento medianamente satisfecho y el trece por ciento insatisfecho, entre tanto la percepción del clima escolar es medianamente favorable expresada por el cincuenta y seis por ciento, desfavorable por el cuarenta y uno por ciento y favorable solamente por el tres por ciento.

Al asociar estas 2 variables hallamos que el treinta y uno por ciento de los trabajadores que perciben el clima en modo desfavorable muestra satisfacción en el trabajo, entre tanto el veintiocho por ciento que aprecia el clima medianamente favorable está de igual modo medianamente satisfecho con el trabajo que realiza, no obstante, el nueve por ciento que aprecia al clima medianamente favorable expresa encontrarse insatisfecho.

Al aplicar la prueba estadística Chi cuadrado, se obtuvo Chi cuadrado estimado 6.728 inferior que Chi cuadrado tablas, definiendo un grado de significancia $p > 0.05$; estos valores permiten afirmar que NO existe relación significativa entre

clima escolar y la satisfacción laboral en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile, debido a que aun percibiendo un clima desfavorable , encuentran satisfacción en el trabajo, indicando que existen diversos elementos que influyen en el equilibrio de un conjunto de sensaciones y emociones, ya sean positivas o negativas, que el profesor considera en su desempeño. La evaluación que realiza de su labor le permite reconocer la importancia de los valores en su trabajo. En consecuencia, se puede concluir que la satisfacción laboral no está vinculada a la percepción del clima escolar por parte de los empleados en las Instituciones Educativas, lo que lleva a rechazar la hipótesis alternativa ($p=0.151$) y aceptar la hipótesis nula.

Descripción del clima escolar

Siendo la descripción del clima escolar el primer objetivo específico, se demuestran los siguientes resultados:

Tabla 4

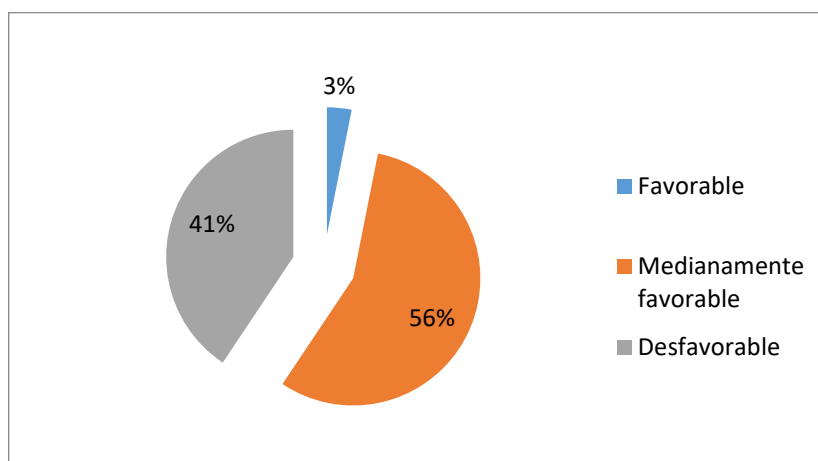
Clima escolar en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile

Situación del clima escolar	Fi	%
Siempre	1	3%
A veces	18	56%
Nunca	13	41%
TOTAL	32	100

Nota. Anexo 1 Elaboración propia

Gráfico 2

Clima escolar en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015



Según el cuadro N° 4 y gráfico N° 2 se puede observar que el 56 % de los profesores caracteriza al clima escolar como medianamente favorable, en vista de que el trabajo en equipo, la cooperación y la cohesión, en forma conjunta así lo perciben; mientras que sólo un 3% lo considera favorable; y un 41% desfavorable.

En este sentido el clima escolar en los centros educativos de Taquile no garantiza la calidad educativa que se requiere cuando el clima adecuado es un aspecto importante dentro de los 8 compromisos de gestión escolar. Pues la mayoría de profesores considera que la causa del clima desfavorable es la inequidad en el trato por parte de la Dirección, que se da cuando algunos profesores llegan tarde o faltan y no son sometidos a descuentos, al conceder permisos exagerados a algunos, al calificar el desempeño laboral, cuando los cargos se concede al amigo, o cuando se exige y controla a la contraparte. El incumplimiento de obligaciones es causa cuando algunos profesores incumplen con sus funciones, desde la presentación de sus programaciones, faltando o conversando en horas de clase. El trato de parte de la dirección a sus profesores debe ser equitativo, por ser la máxima autoridad de la organización, puesto que Sthepen (1999) considera que la jerarquía que posee es un método para mejorar las relaciones mediante el monitoreo. La conducta del superior es uno de los primordiales determinantes de la satisfacción. Esto significa que la coordinación se logra al referir los problemas a un superior y no maltratando a los opositores. Muchos directores cometen abuso de autoridad y aplican la famosa "ley del embudo", generando conflictos no sólo contra ellos sino también entre sus subordinados. Los conflictos entre profesor-profesor se debe en mayor medida al descontrol de la autoridad, esto hace que unos trabajen bien y otros no, entonces surgen críticas y reclamos.

Descripción de la dimensión trabajo en equipo:

Tabla 5

Caracterización del trabajo en equipo en las instituciones educativas de EBR de La Isla De Taquile 2015

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Existe enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros	3	9.76	9	28.13	12	37.5	32	100
En su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas	15	46.88	14	43.75	3	9.76	32	100
Cuando alguien tiene duda en el trabajo se le pregunta a un colega	4	12.5	10	31.25	18	56.25	32	100
En su centro se planifica el trabajo en conjunto	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100
Las decisiones imp referentes al des. institucional se discuten entre todos su miembros	6	18.75	12	37.5	14	43.75	32	100
El personal profesional participa en reuniones para unificar sus criterios de trabajo	7	21.88	22	68.75	3	9.76	32	100
Todos los miembros pueden opinar sobre el trabajo y rendimiento de los demás	13	40.63	10	31.25	9	28.13	32	100
Lo malo de la l es que cualquiera habla sobre el trabajo y rendimiento de los demás	10	31.25	15	46.88	7	21.88	32	100
Sus colegas opinan sobre lo que no saben	10	31.25	9	28.13	13	40.63	32	100

Nota. Cuestionario sobre clima escolar

Elaboración: Propia

Según el cuadro realizado sobre caracterización del trabajo en equipo según los profesores de EBR de la isla Taquile, podemos notar que un porcentaje de 40.63 perciben que el clima escolar no es óptimo porque muchos colegas creen darse con el derecho de poder opinar acerca del trabajo de los demás y también opinan sobre lo que no saben. Sin embargo, solo un 9.76% afirma que los profesionales de su organización participan en reuniones para la unificación de criterios de trabajo.

Las características de esta dimensión demuestran que la causa del clima desfavorable son los chismes y comentarios, lo cual deteriora las relaciones; puesto que las murmuraciones en todo momento generan problemas y van acrecentándose más y más. Se sabe que el trabajo en equipo conforma uno de los componentes beneficiosos que llevan a la satisfacción en el trabajo. Innegablemente esta técnica organizada como lo manifiesta Dana (2005) fomenta el intercambio de vivencias, consideración a las funciones y actividades y la consecución de metas comunes al llevar a cabo un trabajo conjunto. La química o dinámica entre los integrantes hace que los trabajadores conjuntamente se impliquen en la labor, lo cual en resumen genera un entorno organizado y confortable. Para Bastidas (2003) la cohesión grupal es una

cuestión relevante en toda institución, debido a que genera en los integrantes una sensación y espíritu de apoyo de los dirigentes y del personal. Por lo tanto la cohesión implica la unidad entre nombrados y contratados, sin importar la condición laboral y se debe evitar los conflictos para mantener un buen clima organizacional, donde todos tengan los mismos derechos y deberes. El divisionismo del personal no es nada favorable para la administración, así sólo velarán por los intereses individuales o grupales y no se podrán alcanzar los objetivos y metas institucionales. Al respecto Chiavenato (1999) indica que el conflicto incide en la índole de los vínculos entre las partes, afecta la interrelación entre estas y deforma sus pensamientos y sensaciones.

Descripción de la dimensión Cooperación

Tabla 6

Caracterización de la cooperación en las instituciones educativas de EBR de la Isla De Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Si alguien tiene rato libre y hay un compañero que está trabajando le echa una mano	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100
Se siente un ambiente tenso entre sus colegas	10	31.25	17	53.13	5	15.63	32	100
Los miembros de su Institución son muy unidos	7	21.88	12	37.5	13	40.66	32	100
En su Institución se respira un ambiente amistoso	8	25	18	56.25	6	18.75	32	100
Se siente orgullosos de formar parte de su Institución	6	18.75	22	68.75	4	12.5	32	100
Si existe un conflicto entre compañeros de trabajo, se sientan para resolverlo	6	18.75	12	37.5	14	43.75	32	100
Los miembros de su Institución suelen ayudarse en el trabajo	4	12.5	20	62.5	8	25	32	100

Nota. Cuestionario sobre clima organizacional Elaboración propia

En el cuadro 6 se observa que de 32 profesores un 31.25 % siente un ambiente tenso entre sus colegas siempre; mientras que, sólo un 12,5% de ellos se siente orgulloso de formar parte de su Institución. Estos resultados nos muestran que en los centros educativos, los maestros se sienten presionados y con pocas ganas de cooperar con sus compañeros de trabajo, lo cual resulta desfavorable para el desarrollo de la Institución. Muchos profesores en estas instituciones no cooperan con sus colegas debido a los celos profesionales o la envidia, que son señaladas como causas; puesto que no aceptan que uno sea superior al otro y esto es típico en la carrera magisterial porque siempre nos culpamos de todo o tratamos de desprestigiar al otro; mientras que en otras profesiones esto es prohibido por sus mismos códigos de ética profesional.

La colaboración se entiende como un grupo de personas o unidades más grandes que trabajan juntas hacia un objetivo común, a menudo utilizando un enfoque colaborativo en lugar de trabajo individual en competencia (Bastidas, 2003), y a menudo resulta en una sensación de satisfacción laboral, tener un ambiente de apoyo, cohesivo y libre de conflictos conduce a que los empleados conserven un nivel favorable de relaciones interpersonales, pero cuando este nivel de colaboración es negativo o no se desarrolla completamente, conduce a una relación de satisfacción y un nivel promedio de satisfacción del grupo permanente en la organización; esta diferencia sin duda pone de relieve la presencia de otros factores que tienen una mayor influencia en la satisfacción en el trabajo.

De ahí, como lo manifiesta Werther (2001) la satisfacción en el desempeño laboral implica responsabilidades y obligaciones que requieren habilidades apropiadas para crear conexiones personales, ya que todos los roles laborales involucran trabajo en equipo. Por lo tanto, es beneficioso comprender los métodos de interacción humana.

Por tal motivo, la apreciación de la colaboración negativa, más o menos positiva o positiva, resulta en un nivel de satisfacción y descontento intermedio, implicando que las condiciones laborales necesarias (instrumentos, materiales esenciales, área) no estén presentes, trascendentes para la adecuada realización laboral y más aún la cooperación o ayuda de los compañeros de trabajo con quienes se puede llegar a superar las necesidades.

Descripción de la dimensión cohesión

Tabla 7

Caracterización de la cohesión en las instituciones educativas de EBR de la Isla De Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muchos colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás.	15	46.88	12	37.5	5	15.63	32	100
Muchos compañeros están pensando cambiar de puesto	18	56.25	8	25	6	18.75	32	100
En las reuniones se observan reuniones tensas	12	37.5	18	56.25	2	6.25	32	100
La mayoría de ,os colegas, si pudieran, no trabajarían aquí	7	21.88	15	46.88	10	31.25	32	100
Sus colegas indican que su institución nunca trabajara bien	12	37.5	14	43.75	6	18.75	32	100

Fuente: anexo 01

Elaboración: propia

En el cuadro N° 7 se puede observar que un 6,25 % afirma que las reuniones en su centro de trabajo son muy tensas lo que genera presión en la Institución, mientras que el 56.25 % de los profesores de las Instituciones Educativas llevan la idea de cambiar su puesto de trabajo; es decir, que muchos de los maestros prefieren alejarse y dejar su plaza, debido a que no se sienten satisfechos en su trabajo y mucho menos con las relaciones interpersonales con sus colegas, es por ello que, prefieren abandonar lo más pronto posible su puesto de trabajo para cambiarse a lugares diferentes, para cambiar de ambiente. La cohesión como acción se viene mal utilizando, se cree que es formar grupos; cuando esas pequeñas agrupaciones resultan ser peligrosas porque se utilizan para lanzar ataques entre ellos o bien oponerse a cualquier acción. Muchas veces lo hacen en pro de sus caprichos personales.

Con relación a eso, Bastidas (2003) manifiesta que la cohesión grupal es una cuestión relevante en toda institución, debido a que genera en los integrantes una sensación y espíritu de apoyo de los dirigentes y del personal, lo cual los lleva a involucrarse en la resolución de problemáticas, la definición de propósitos, y la creación de novedosas ideas, se ha comprobado que esta participación no solamente incrementa la calidad y la aceptación de cada decisión, sino la satisfacción laboral, fomentando el confort del personal. Es necesario que los directores de estas Instituciones Educativas promuevan la unidad de grupo

macro a nivel institucional para que todos sometan sus intereses particulares a los institucionales.

Nivel de satisfacción laboral

Siendo el segundo objetivo específico el determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile 2015. Se demuestran los resultados siguientes:

Tabla 8

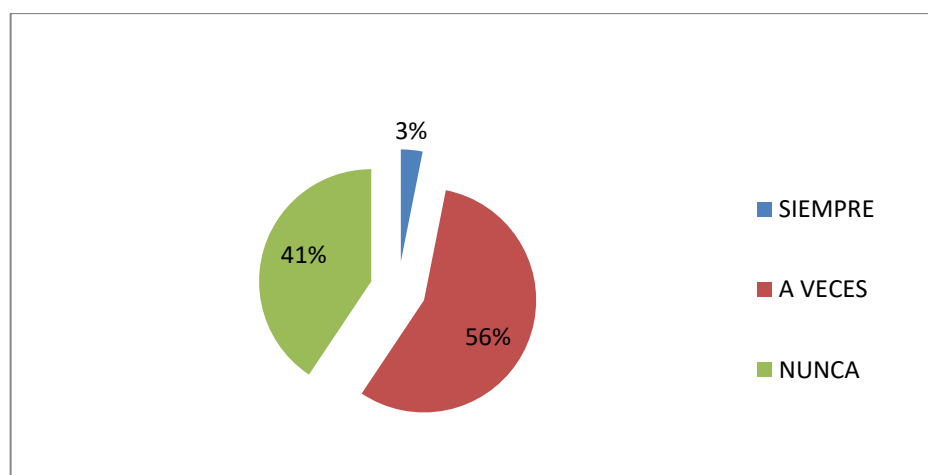
Satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile 2015

Satisfacción Laboral	Fi	%
Satisfecho	17	53%
Medianamente satisfecho	11	34%
Insatisfecho	4	13%
TOTAL	32	100

Nota. Anexo N° 2 Elaboración Propia

Gráfico 3

Satisfacción laboral en las instituciones educativas de EBR de La Isla Taquile 2015



Nota. Anexo N° 2 Elaboración Propia

En el cuadro N° 8 y gráfico N° 3 es apreciable que de la totalidad de 32 profesores de las Instituciones educativas de Taquile, el 53% presenta satisfacción plena, el 34% satisfacción media y solo el 13% insatisfacción laboral. El nivel de

satisfacción regular que presentan los profesores de las I. E. de EBR de la isla Taquile, no guardan relación con el clima escolar y las relaciones interpersonales así como la personalidad y actitud de algunos colegas de trabajo que es de indiferencia y ofensa ocasionando un clima desfavorable y por ende la satisfacción laboral de los docentes no llega a cubrir sus expectativas profesionales. Los profesores incorporados a la carrera pública magisterial mejoraron sus ingresos y se sienten satisfechos. Es necesario considerar el número de contratados ya que son maltratados por personal nombrado. De este modo la satisfacción laboral no es completa, y genera conflictos.

En la generalidad de los docentes de los centros de Taquile se escuchan quejas de los bajos sueldos, de la distancia, del maltrato que reciben y del desprestigio; pareciera no estar presente la vocación y esto demuestra insatisfacción; no se sienten realizados y prefieren dedicarse a otras profesiones o actividades y creen sentirse superiores cuando aluden a la otra profesión y no a la de maestro. Sarramona (2000) al hacer referencia al malestar docente especifica como motivo el bajo reconocimiento social de esta carrera, una circunstancia que genera en algunas situaciones una determinada insatisfacción personal hacia la profesión. Con este indicador se explica que una extensa cantidad de maestros, ingresan a esta profesión por la carencia de oportunidad para realizarlo en demás profesiones y carreras de superior reputación social, componente que llega a ser detonante de una continua situación de frustración individual.

El ambiente de trabajo es esencial para la satisfacción en el trabajo, a causa de que su deterioro provoca inseguridad y monotonía, al respecto Sthepen (1999) manifiesta que el entorno laboral posibilita el confort individual y facilita el hacer una buena labor; escenario que en resumen perjudicará el crecimiento de la institución. Considerando que la satisfacción en el desempeño admite deberes y compromisos se necesita buena competencia para definir vínculos interpersonales, y por lo mismo es útil conocer los medios de los vínculos humanos. Si bien es verdad que los vínculos interpersonales son fuente de complacencia, puesto que la insatisfacción es signo que no se dispone de un equipo de trabajo que otorgue las oportunidades de comunicación y el sentimiento de pertenencia a mencionado conjunto.

Los colegas de trabajo son quienes tienden a no reconocer los méritos porque entre ellos reina los celos profesionales y la envidia ya que minimizan las virtudes y maximizan los defectos. El aprendizaje de los alumnos no satisface plenamente por cuanto no se logra desarrollar las capacidades como se desea, esto se observa en los resultados de las evaluaciones y se atribuye como causa la segunda lengua y el escaso apoyo de sus padres por el grado de instrucción. Estos resultados demuestran que la satisfacción laboral es regular en los maestros de instituciones educativas de EBR de la isla Taquile, lo cual se fundamenta en la afirmación de Irigoien (2002) el cual manifiesta que la competencia profesional es la destreza para desenvolverse de acuerdo con el estándar requerido en el trabajo por medio de un rango extenso de circunstancias y para contestar a exigencias variables. Este grupo de conductas socio afectivos y destrezas cognitivas dependen de un nivel de capacitación, dicho de otro modo, de una serie de saberes, competencias y capacidades que son utilizados por los trabajadores en su rendimiento. En consecuencia, el nivel de satisfacción en el trabajo de los profesores es regular, descartando la hipótesis planteada de que hay insatisfacción.

Percepción de la dimensión incentivos y promociones

Tabla 9

Percepción de los incentivos y promociones en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En la Institución existe reconocimiento por el trabajo que realiza	5	15.63	12	37.5	15	46.88	32	100
Se dan retribuciones y reconocimientos tangibles	2	6.25	12	37.5	18	56.25	32	100
Normalmente la Institución elogia por el buen comportamiento	2	6.25	5	15.63	25	78.13	32	100
En la Institución se alienta la promoción por competencias	0	0	10	31.25	22	68.75	32	100

Nota. Anexo N° 2

Elaboración Propia

Según el gráfico, del total de la población, el 78.13% afirma que no hay motivación ni felicitación por parte de las autoridades por el buen comportamiento o desempeño que se da dentro de la Institución Educativa,

además que solo un 6.25 % aduce que los incentivos y promociones si se dan en sus centros de trabajo, lo cual es preocupante, ya que el docente no cuenta con incentivos que le ayuden a mejorar su práctica docente.

Los maestros de las I. E. de Taquile manifiestan que los incentivos no se dan, apenas se perciben los sueldos y los beneficios de ley; considerándolos inferiores a los que se reciben en otras entidades o en otras profesiones. Aducen que pese a que la carrera docente es la más sacrificada y que demanda mayor tiempo es la menos retribuida y la menos recompensada; estas diferencias generan el descontento de los maestros y sólo permanecen los de vocación o quienes no tienen otro trabajo. Es por eso que en los últimos años los profesores han preferido presentarse y trabajar en Proyectos Educativos como el PELA, PRONAFCAP, Formadores en Didáctica, PIRDAIS, PREVAED, Secundaria Rural Mejorada, etc. que les generan mayores ingresos, sueldos superiores al que perciben como maestros de aula; incluso optan por pedir licencias para trabajar en donde los incentivos sean mejores y más rentables. Cuando un docente no recibe incentivos que le motiven a seguir esforzándose y superándose, éste se muestra monótono y hasta a veces sin ganas de competir sanamente con sus colegas de trabajo. Ya que como lo indica Martínez, I. (2006), los incentivos acostumbran retribuir a los trabajadores por la cantidad de su desempeño en modo personal y no colectivo, de ahí que es apreciable que la mayoría de los docentes no se encuentran satisfechos con esta clase de retribución, por lo que no se sienten motivados a trabajar al máximo, demostrando apatía y conformismo. Muchos refieren que si se les paga poco entonces deben trabajar al mismo nivel; pues el sueldo no les alcanza para capacitarse.

Caracterización de la monotonía laboral según los profesores de EBR de la isla Taquile

Tabla 10

Caracterización de la monotonía laboral según los profesores de EBR de la Isla De Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El ritmo de trabajo normalmente es aburrido	1	3.13	15	46.88	16	50	32	100
El trabajo que se realiza no impulsa a la motivación.	3	9.38	19	59.38	10	31.25	32	100
Las condiciones de trabajo son imp para el buen desempeño docente	8	25	12	37.5	12	37.5	32	100
El trabajo en la I. es estimulante y con actividades significativas	6	18.75	15	46.88	11	34.38	32	100

Nota. Anexo N° 2

Elaboración Propia

Según el cuadro 10, podemos observar que el 59.38 % de los maestros que laboran en las I. E. de EBR de Taquile, opinan que la labor que se lleva a cabo no impulsa a la motivación, además que el 50 % afirma que el ritmo de trabajo es aburrido; lo que nos demuestra que en sus centros de trabajo no hay dinamismo y muchas veces la monotonía pasa a formar parte del quehacer diario en su labor educativa. Lo cual se observa al analizar según la encuesta que muy pocos docentes; es decir el 18.75 % conciben al trabajo como estimulante y significativo.

La monotonía laboral, producto de una pérdida de interés por parte de los trabajadores, es una condición que no lleva a la satisfacción en el trabajo, a causa que la generalidad de los empleados valora de forma negativa la monotonía laboral. Si tomamos en consideración lo indicado por Stephen p. Robbins (1998), la monotonía laboral no posibilita el confort individual, ni facilita el hacer una buena labor, debido a que solamente un entorno físico confortable beneficiará la satisfacción de los trabajadores, de ahí que hallamos a la generalidad de los trabajadores medianamente satisfecho en su trabajo. Los profesores de la isla Taquile hacen referencia que la causa principal de la monotonía laboral es la rutina, estar en el mismo lugar, quedarse la semana sin salir de la isla, viajar. Esta monotonía se torna caótica cuando desencadena el estrés o desgaste profesional; muchos maestros de la isla han llegado a deprimirse y sentirse inservibles; esto se escucha en sus conversaciones.

Cuando a causa de la monotonía llegan a los síntomas del burnout, ya no quieren trabajar, demuestran cansancio.

Percepción de la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 11

Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las relaciones con los compañeros de trabajo son frías	11	34.38	8	25	13	40.63	32	100
El trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo	7	21.88	10	31.25	15	46.88	32	100
La motivación laboral disminuye cuando los compañeros son distantes	3	9.38	10	31.25	19	59.38	32	100
Es imp trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir	18	56.25	12	37.5	2	6.25	32	100

Nota. Anexo N° 2

Elaboración Propia

Según el cuadro N° 11, podemos señalar que del total de 32 profesores que representa el 100%, un 34.38% señala que las relaciones con los compañeros de trabajo siempre son frías, esto afecta el clima escolar y la falta de calidez alterando las buenas relaciones y haciendo que quienes están inmersos en esta situación se sientan insatisfechos en su ambiente de trabajo. Es por eso que frente a ello un 56.25% considera que siempre es relevante laborar con compañeros con los cuales hablar y compartir acontecimientos. Entre tanto un 59.38% indica que la motivación laboral reduce cuando los compañeros son distantes.

Estos resultados demuestran que las relaciones interpersonales no sólo guardan relación con el clima escolar, sino también con la motivación, ya que existen estudios que demuestran que la motivación laboral también influye en la satisfacción. Factores como el aislamiento, el compartir, las relaciones y el trabajo en equipo y la forma cómo se den dentro de las Instituciones educativas afecta la satisfacción laboral; esto se ha observado en la isla Taquile cuando los profesores forman grupos y en algunos casos llegan a aislar al otro profesor; entonces los docentes que han sido apartados se sienten hostigados y muchas veces son víctimas del acoso laboral. Las relaciones han sido conflictivas, no sólo entre el personal de la Institución, también entre las instituciones, que

incluso han llegado a agredirse física y verbalmente. Para Chiavenato (2002) los conflictos generan un ambiente estresante de frustración e incompatibilidad que puede repercutir en el juzgamiento de la destreza para realizar las actividades, y alterar el confort de los seres humanos implicados, hace que las energías de la persona que deberían estar orientadas para el trabajo se dispersen hacia el conflicto, produciendo actos de bloqueo y negativa a contribuir y crea presión generando distorsiones perceptivas. El conflicto perjudica las relaciones entre las personas. El descenso de la motivación reduce la productividad, según Dana (2005), un trabajador podría ser tan capaz y motivado para hacer su trabajo pero el conflicto le transforma en una persona difícil dejando de lado sus objetivos laborales y preocupándose sólo en sus problemas. Por otro lado también manifiesta que el conflicto genera estrés haciendo que la persona se muestre nerviosa, fácil de enojarse e incapaz de relajarse y desarrolle una preocupación crónica. Tal parece que el personal de las instituciones de Taquile está llegando a este extremo, puesto que el mismo desempeño se ha visto reducido.

Seguridad Laboral en las Instituciones Educativas de EBR de la isla Taquile

Tabla 12

Seguridad laboral en las instituciones educativas de EBR de la Isla Taquile 2015

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. La Institución proporciona estabilidad laboral	22	68.75	8	25	2	6.25	32	100
2. Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones	10	31.25	12	37.5	10	31.25	32	100
3. Es importante recibir buen salario para satisfacer necesidades p	18	56.25	12	37.5	2	6.25	32	100
4. Es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuad	25	78.13	6	18.75	1	3.13	32	100

Nota. Anexo N° 2

Elaboración Propia

En el cuadro N° 10 se observa que en cuanto a la seguridad laboral en las Instituciones educativas de Taquile, de 32 profesores, el 68.75% proporciona estabilidad laboral siempre, debido a que pese a la existencia de muchos profesores en espera de un puesto de trabajo, esta constituye la más segura y estable al igual que las demás carreras de servicio. Por otro lado el 78.13% de

profesores considera que siempre es relevante un puesto con equipos suficientes y con protección apropiada.

El ambiente de trabajo es esencial para la satisfacción laboral, a causa de que su deterioro provoca inseguridad y monotonía, al respecto Sthepen (1999) indica que el entorno laboral posibilita el confort individual y facilita el hacer una buena labor; situación que en resumen afectará el crecimiento de la institución. Un buen ambiente físico garantiza seguridad; sin embargo la mayoría de estas instituciones están hechas de material rústico que no garantiza seguridad; sin embargo por la costumbre de la comunidad es que así deben permanecer; mientras que para unos resulta inseguro para otros les resulta agradable y confortable. Por otro lado en cuanto a la seguridad con los desastres naturales el Ministerio de Educación viene implementando cursos de capacitación a través del PREVAED, donde la totalidad de profesores asisten. También consideran que el salario garantiza la seguridad económica de los profesores, aunque lo consideran insuficiente pero si seguro para sostener a su familia.

V. DISCUSIÓN

El Clima Escolar de un centro educativo se encuentra constituido por muchos factores; sin embargo destaca el comportamiento organizacional que considera los conflictos en sus diferentes niveles: intrapersonal, interpersonal, intragrupal e intergrupala. Los conflictos interpersonales son conocidos como rompimiento de relaciones en nuestro ámbito laboral manifestándose en peleas, oposiciones, discusiones entre los agentes educativos ocasionados por algún estímulo. Estos conflictos tienden a ser destructivos, constituyéndose en bombas de tiempo presentes en toda institución en mayor o menor grado, ya que el hombre es conflictivo por naturaleza. El reto es saber administrarlo.

Estos conflictos influyen en la actitud del profesor frente a su trabajo ya sea positiva o negativamente consolidando su satisfacción o insatisfacción. Tal situación es significativa en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile y es necesario considerarlo ya que repercute fuertemente en su estado emocional. La forma cómo influye esta situación en él, puede hacerlo el mejor o el peor; pues simplemente lo transforma y es necesario adoptar medidas urgentes.

Debido a estos planteamientos es que se ha deseada investigar la relación del Clima Escolar y la Satisfacción Laboral en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile a causa de que no se le otorga la debida importancia.

Con respecto a los resultados del cuadro y gráfico 1 los descubrimientos presentan que del 100 % de trabajadores que laboran en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile que fueron encuestados la satisfacción laboral, el cincuenta y tres por ciento expresó estar satisfecho, un treinta y cuatro por ciento medianamente satisfecho y el trece por ciento insatisfecho, entre tanto la percepción del clima escolar es medianamente favorable expresada por el cincuenta y seis por ciento, desfavorable por el cuarenta y uno por ciento y favorable solamente por el tres por ciento.

Al asociar estas 2 variables hallamos que el treinta y uno por ciento de los trabajadores que perciben el clima en modo desfavorable muestra satisfacción en el trabajo, entre tanto el veintiocho por ciento que aprecia el clima

medianamente favorable está de igual modo medianamente satisfecho con el trabajo que realiza, no obstante, el nueve por ciento que aprecia al clima medianamente favorable expresa encontrarse insatisfecho.

Aplicando la prueba estadística Chi cuadrado, se obtuvo Chi cuadrado estimado 6.728 inferior que Chi cuadrado tablas, definiendo un grado de significancia $p > 0.05$; estos valores posibilitan aseverar que NO hay vínculo significativo entre clima escolar y la satisfacción en el trabajo en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile, debido a que aun percibiendo un clima desfavorable, encuentran satisfacción en el trabajo, indicando que hay otros factores que se encuentran consiguiendo la estabilidad entre conjunto de emociones y sensaciones positivas o negativas con el cual el docente considera su labor y que la apreciación que realiza de su labor le posibilita lograr o admitir la relevancia de los valores en el trabajo. En consecuencia, se llega a la conclusión de que la satisfacción laboral no tiene asociación con el ambiente escolar percibida por los trabajadores que laboran en las Instituciones, lo cual posibilita rechazar la hipótesis alterna ($p=0.151$) y aceptar la hipótesis nula.

Los resultados comparados con los estudios de Alquizar y Ruiz (2007) en Trujillo Perú difieren a causa de que las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las de satisfacción en el trabajo son significativas, estadísticamente; sin embargo, sus resultados hallados en sus dimensiones recomiendan que el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo son 2 variables independientes y complejas, empero que conservan vínculos entre sí de moderado tamaño; la diferencia hallada puede ser debido a que en la última época por la falta de trabajo y la competitividad en las instituciones públicas los trabajadores vienen tomando consciencia de sus puestos laborales, es posible esta sensación hacia conservar su puesto de trabajo sea de prioridad aun cuando esté dentro de la institución cuestiones negativas que pueden incidir de forma negativa en su comportamiento. Según Salcedo (2008) es conocido que el clima en la organización o en el trabajo es el secreto para condicionar comportamientos y conductas que van a incidir en la satisfacción laboral.

Finalmente se considera que este estudio es una aportación que posibilitará colaborar a posteriores estudios y darle nuevas estrategias de conseguir un

ambiente escolar favorable en donde el profesor se sienta a gusto de poder trabajar y dé lo mejor de su profesionalismo.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber finalizado el presente trabajo de investigación se ha arribado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Al relacionar las variables clima escolar y satisfacción laboral, encontramos que el treinta y uno por ciento de los trabajadores que perciben el clima en modo desfavorable muestra satisfacción en el trabajo, entre tanto el veintiocho por ciento que aprecia el clima medianamente favorable está de igual modo medianamente satisfecho con el trabajo que realiza, no obstante, el nueve por ciento que aprecia al clima medianamente favorable expresa encontrarse insatisfecho. esto permiten afirmar que NO hay asociación entre clima escolar y la satisfacción en el trabajo en los centros educativos de la EBR de la isla Taquile, debido a que aun percibiendo un clima desfavorable , encuentran satisfacción en el trabajo, indicando que hay demás factores que se encuentran consiguiendo la estabilidad entre conjunto de sensaciones y emociones favorables o desfavorables. Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo no tiene asociación con clima escolar lo cual posibilita rechazar la hipótesis alterna ($p=0.151$) y aceptar la hipótesis nula.

SEGUNDA: El 56 % de los profesores caracteriza al clima escolar como medianamente favorable, en vista de que la situación del trabajo en equipo, la cooperación y la cohesión, así lo demuestran; mientras que sólo un 3% lo considera favorable; y un 41% desfavorable. En este sentido el clima escolar en los centros educativos de Taquile no es favorable por lo que no garantiza la calidad educativa que se requiere siendo la gestión del clima lo importante dentro de los ocho compromisos. La mayoría de profesores considera que la causa del clima desfavorable es la inequidad en el trato por parte de la Dirección, que se da cuando algunos profesores llegan tarde o faltan y no son sometidos a descuentos, al conceder permisos exagerados a algunos, al calificar el desempeño laboral, cuando los cargos se conceden al amigo, o cuando se exige y controla a la contraparte.

TERCERA: El nivel de satisfacción en el trabajo en los centros educativos de EBR de la isla Taquile es regular y por ende no llega a cubrir sus expectativas

profesionales, la satisfacción laboral no es completa, los incentivos no se dan, las relaciones con los compañeros de trabajo siempre son frías, esto afecta el clima escolar y las buenas relaciones, en cuanto a la estabilidad laboral están satisfechos, sin embargo no con el equipamiento, pues lo consideran inadecuado. Ante esto se afirma que los profesores están medianamente satisfechos.).

VII. RECOMENDACIONES

- A los directores de las I. E. de la Educación Básica Regular, detectar oportunamente el Clima Escolar desfavorable en su para buscar métodos de mejoramiento de las relaciones humanas y de esa manera elevar el nivel de satisfacción laboral, también puede separar a las personas que no tienen buenas relaciones interpersonales mediante destakes o reubicaciones en el menor tiempo posible. Se debe hacer efectivo el SISEVE y registrar los casos de violencia escolar, no solamente de los estudiantes, sino de los profesores, ya que requieren orientación para afrontar las consecuencias que les genera el clima hostil. De esta manera mejorara su satisfacción laboral, por ende la calidad educativa.
- A la UGEL de Puno así como y los Directores de los centros educativos, tienen que cambiar de actitud, asumir liderazgo y ejercer autoridad para mejorar el clima escolar y no ser parte del conflicto sino la solución siendo mediadores entre las partes, utilizando métodos pertinentes con equidad y justicia de tal modo absolver los casos de rompimiento de relaciones y así los docentes no sentirán que son abandonados por sus autoridades.
 - Al Ministerio de Educación, en convenio con entidades, deberán realizar talleres para estimular la vocación docente ya que esta se viene perdiendo. Por otro lado las UGELs y DREP deben promocionar a los profesores brindándoles incentivos, resoluciones por su labor destacada y sobretodo asegurar su estabilidad y situación laboral, las autoridades deben asignar mayor presupuesto para el sector e invertir en equipo e infraestructura, darles reconocimiento social y mayores estímulos en forma pública tras selección rigurosa, asignarles cargos según su rendimiento, recompensar su esfuerzo y mejorar su condición laboral, brindar atención en salud considerando la distancia y el lugar, construir viviendas, seleccionar a los capacitadores e implementar con calidad los servicios educativos.

REFERENCIAS

- ALMONTE, Nelly (2009). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL Puno*. UNA Puno – Perú.
- ALQUIZAR, Carlos y Ruiz G. (2007). *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*. Trujillo: Universidad César Vallejo de Perú.
- ALVARADO, Otoniel (1990). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Edit. Supergráfica SIRL. Lima – Perú.
- ARDOUIN, BUSTOS, GAYO & JARPA (2000). *Informe sobre Motivación y Satisfacción Laboral*. Universidad de Concepción – Uruguay.
- ARROYO, Gregorio (2006). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los docentes de los Institutos Superiores Pedagógicos de la Región Puno*. UNA – Puno.
- CALERO, Mavilo (1996). *Administración Gerencial del Centro Educativo*. Edit. Abedul. Lima – Perú.
- CHARAJA, Francisco (2005). *Decisiones durante la Gerencia Educativa* Edit. Nuevo Mundo. 3ra Edición. Puno – Perú.
- CHIAVENATO, Idalberto (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración* Edit. Mc Graw Hill. 5ta Edición. Colombia.
- CHIAVENATO, Idalberto (2002). *Gestión del Talento Humano*. Edit. Mc Graw Hill. Mexico.
- DANA, Daniel (2005). *Adiós a los Conflictos*. Edit. Mc Graw Hill. Colombia.
- Davis K. Newstron J. *Comportamiento Humano en el trabajo*. Décima edición, Editorial Mc. Graw Hill, México, P 75.
- DRUCKER, Peter (1995). *La Gerencia*. Edit. El Ateneo. 6ta Edición. Argentina.
- FLOREZ, J. (1989). *El comportamiento Humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico. Lima – Perú.
- HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Lucio & BAPTISTA, Pilar (2002). *Metodología de la Investigación*. Edit. Mc Graw Hill. 3ra edición. México.
- IVANCEVICH, John (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Mc. Graw Hill, 9na Edición. México.

- MEDINA, Víctor (2004). *Faltas disciplinarias, procesos y sanciones administrativas de profesores en la UGEL Melgar durante el año 2004*. FCEDUC. UNA Puno –Perú.
- PADRÓN, Máximo (2004). *Satisfacción profesional del profesorado*. Universidad de Tenerife – España.
- PALOMINO QUISPE, Platón (2006). *Diseños y técnicas de Investigación educativa*.: Programa de segunda especialización. Puno – Perú.
- SARRAMONA (2000). *Teoría de la Educación*. Edit. Ariel. Barcelona. España.
- SCHRUDEN, H. & SHERMAN A. (1993). *Administración de personal*. Edit. Continental S.A. México.
- STEPHEN, Robbins (1999). *Comportamiento Organizacional*. Edit. Prentice Hall. 8va Edición. México.
- TEJADA, J. El formador ante las nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencia profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la revista Comunicación y Pedagogía, núm. 158, pp 17-26, 1999
- VALVERDE J. Desarrollar la filosofía organizacional: Un reto a partir de las actitudes laborales. El caso de una clínica del sector público 1. Revista Rhombus ISSN 1659- 1623 Vol. 1 N° 3 Mayo- Agosto 2005.
- VARA, Arístides (2008). *La tesis de maestría en Educación*. Universidad de San Martín de Porres. 1ra Edición. Lima – Perú.
- WERTHER, W. (1989). *Administración del personal de salud y recursos humanos*. Edit. Mc Graw Hill. 2da Edición. México.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Azum, M.R. (2008). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. ¿Generadoras de stress?* Extraído el 2 de mayo del 2011. <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/restress.htm>
- Cejas E. “Un análisis de la definición de competencia laboral” (En Línea) ext. 15 de marzo del 2015. <http://www.monografias.com/trabajo22/competencia-laboral/competencia-laboral.shtml>

- Irigoin, M. & Vargas (2002). *Certificación de competencias: Del Concepto a los sistemas*. Boletín Cinterfor. Extraído el 20 Julio, 2010: <http://www.cinterfor.org.uy/public>.
- Márquez, M. (2006). *Satisfacción Laboral* (En Línea). Extraído el 15 Junio, 2010: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>
- Martínez, L. *Cultura y clima organizacional* (En Línea) 2006 extraído el 20 de abril de 2015. <http://www.monografias.com/trabajos33/cultura-clima-organizacional/cultura-clima-organizacional.shtml>
- Palma, S. *Motivación y Clima Laboral en personal de entidades Universitarias* (En Línea) extraído el 20 de febrero del 2015 http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf
- Ramírez, T. (2006). *Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano, 10 años después (1996 – 2006)*. Extraído 10 de julio del 2010. tuliorc@cantv.net
- Vargas F. casanova L. Montanaro L.: *El enfoque de competencia laboral manual de formación*. CINTERFOR/OIT (EN Línea) Brasil 2006 extraído el 20 de abril de 2015 <http://www.cinterfor.org.uy/public>.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición			
Variable 1 Clima escolar	En la convivencia diaria se observan distintas formas de pensar, necesidades e intereses. No es extraño que en algún momento éstas puedan entrar en conflicto, afectando de esta forma el clima escolar. Los conflictos no atendidos de manera adecuada y oportuna, pueden generar tensión, frustración, ira	El clima escolar se conocerá al aplicar el cuestionario de la percepción del clima organizacional, el cual consta de preguntas relacionadas al tema, aplicadas a los docentes de las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile.	Trabajo en equipo	1. Existe enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros	SIEMPRE	1		
			Cooperación	2. En su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas				
				3. Cuando alguien tiene duda en el trabajo se le pregunta a un colega				
				4. En su centro se planifica el trabajo en conjunto				
			Cohesión	5. Las decisiones importantes referentes al desarrollo institucional se discuten entre todos su miembros.			A VECES	2
				6. El personal profesional miembro de su institución participa en las reuniones para unificar sus criterios de trabajo			NUNCA	3
				7. Todos los miembros pueden opinar sobre el trabajo y rendimiento de los demás				
				8. Lo malo de la Institución es que cualquiera se siente autorizado para habla sobre el trabajo y rendimiento de los demás				
				9. Sus colegas opinan sobre lo que no saben				
1. Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero que está ocupado y/o trabajando le echa una mano								
2. Se siente un ambiente tenso entre sus colegas								
3. Los miembros de su Institución son muy unidos								

y hasta
violencia.

4. En su Institución se respira un ambiente amistoso
5. Se siente orgullosos de formar parte de su Institución
6. Si existe un conflicto entre compañeros de trabajo, se sientan para resolverlo
7. Los miembros de su Institución suelen ayudarse en el trabajo

1. Muchos colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás.
2. Muchos compañeros están pensando cambiar de puesto
3. En las reuniones se observan reuniones tensas
4. La mayoría de ,os colegas, si pudieran, no trabajarían aquí
5. Sus colegas indican que su institución nunca trabajara bien

Actitud del
trabajador
frente a su
propio trabajo,
basada en las
creencias y
valores que el
trabajador
desarrolla de
su propio
ambiente
laboral,
experimentand
o una actitud
valorativa
frente a los
incentivos,

La satisfacción
laboral se
conocerá al
aplicar el
cuestionario de
satisfacción
laboral, el cual
consta de
preguntas
relacionadas al
tema, aplicadas a
los docentes de
las Instituciones
Educativas de la
EBR de la isla
Taquile.

Incentivos y
promociones

Monotonía laboral

Relaciones
interpersonales

1. En la Institución existe reconocimiento por el trabajo que realiza
2. Se dan retribuciones y reconocimientos tangibles
3. Normalmente la Institución elogia por el buen comportamiento
4. En la Institución se alienta la promoción por competencias

INSATISFECHO 1

MEDIANAMENTE SATISFECHO

2

1. El ritmo de trabajo normalmente es aburrido
2. El trabajo que se realiza no impulsa a la motivación.
3. Las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos, espacio) son importantes para el buen desempeño docente
4. El trabajo en la Institución es estimulante y con actividades significativas

SATISFECHO 3

promociones,
seguridad,
relaciones
interpersonales
y
autorrealización
sin llegar a la
monotonía,
buscando la
competencia
profesional

Seguridad laboral

- 5.
1. Las relaciones con los compañeros de trabajo son frías
 2. El trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo
 3. La motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes
 4. Es importante trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo
-
1. La Institución proporciona estabilidad laboral
 2. Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones
 3. Es importante recibir buen salario para satisfacer necesidades personales y familiares
 4. Es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuada protección contra despidos

Fuente: marco teórico

Elaboración: propia

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo se relaciona el Clima escolar con la satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile durante el año 2015?	<p>a) ¿Cómo es el clima escolar en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima escolar con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la EBR de la isla Taquile 2015.</p> <p>Objetivos específicos a) Caracterizar el clima escolar en las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile 2015. b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesores de las Instituciones Educativas rurales de la isla Taquile 2015.</p>	<p>Hi = Existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la isla Taquile durante el año 2015.</p> <p>Ho = No existe relación entre clima escolar y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la isla Taquile durante el año 2015.</p>	<p>Variable 1 Clima escolar</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	<p>1.1. Trabajo en equipo</p> <p>1.2.Cooperación</p> <p>1.2.Cohesión</p> <p>2.1. Incentivos y promociones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros 2. En su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas 3. Cuando alguien tiene duda en el trabajo se le pregunta a un colega 4. En su centro se planifica el trabajo en conjunto 5. Las decisiones importantes referentes al desarrollo institucional se discuten entre todos su miembros. 6. El personal profesional miembro de su institución participa en las reuniones para unificar sus criterios de trabajo 7. Todos los miembros pueden opinar sobre el trabajo y rendimiento de los demás 8. Lo malo de la Institución es que cualquiera se siente autorizado para habla sobre el trabajo y rendimiento de los demás 9. Sus colegas opinan sobre lo que no saben <ol style="list-style-type: none"> 1. Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero que está ocupado y/o trabajando le echa una mano 2. Se siente un ambiente tenso entre sus colegas 3. Los miembros de su Institución son muy unidos

					<p>2.2.monotonía laboral</p> <p>2.3. Relaciones interpersonales</p> <p>2.4. Seguridad laboral</p>	<p>4. En su Institución se respira un ambiente amistoso</p> <p>5. Se siente orgullosos de formar parte de su Institución</p> <p>6. Si existe un conflicto entre compañeros de trabajo, se sientan para resolverlo</p> <p>7. Los miembros de su Institución suelen ayudarse en el trabajo</p> <p>1. Muchos colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás.</p> <p>2. 2. Muchos compañeros están pensando cambiar de puesto</p> <p>3. 3. En las reuniones se observan reuniones tensas</p> <p>4. 4. La mayoría de ,os colegas, si pudieran, no trabajarían aquí</p> <p>5. 5. Sus colegas indican que su institución nunca trabajara bien</p> <p>6. En la Institución existe reconocimiento por el trabajo que realiza</p> <p>7. Se dan retribuciones y reconocimientos tangibles</p> <p>8. Normalmente la Institución elogia por el buen comportamiento</p> <p>9. En la Institución se alienta la promoción por competencias</p> <p>10. El ritmo de trabajo normalmente es aburrido</p> <p>1. El trabajo que se realiza no impulsa a la motivación.</p> <p>2. Las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos,</p>
--	--	--	--	--	---	--

						<p>espacio) son importantes para el buen desempeño docente</p> <p>3. El trabajo en la Institución es estimulante y con actividades significativas</p> <p>4. Las relaciones con los compañeros de trabajo son frías</p> <p>5. El trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo</p> <p>6. La motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes</p> <p>7. Es importante trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo</p> <p>8. La Institución proporciona estabilidad laboral</p> <p>9. Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones</p> <p>10. Es importante recibir buen salario para satisfacer necesidades personales y familiares</p> <p>11. Es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuada protección contra despidos</p>
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3

CUESTIONARIO DEL CLIMA ESCOLAR

INSTRUCCIONES: Estimado docente se le suplica responder con veracidad y seriedad a cada uno de los ítems que se presentan. Marque con una "X" el recuadro que usted vea por conveniente, recuerde marcar solo una de las opciones, la encuesta es de carácter anónimo.

SIEMPRE (S) A VECES (AV) NUNCA (N)

1.1 TRABAJO EN EQUIPO		S	AV	N
1	Existe enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros			
2	En su centro de trabajo sus miembros comentan los problemas de sus colegas			
3	Cuando alguien tiene duda en el trabajo se le pregunta a un colega			
4	En su centro se planifica el trabajo en conjunto			
5	Las decisiones importantes referentes al desarrollo institucional se discuten entre todos su miembros.			
6	El personal profesional miembro de su institución participa en las reuniones para unificar sus criterios de trabajo			
7	Todos los miembros pueden opinar sobre el trabajo y rendimiento de los demás			
8	Lo malo de la Institución es que cualquiera se siente autorizado para habla sobre el trabajo y rendimiento de los demás			
9	Sus colegas opinan sobre lo que no saben			

1.2. COOPERACIÓN		S	AV	N
10	Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero que está ocupado y/o trabajando le echa una mano			
11	Se siente un ambiente tenso entre sus colegas			
12	Los miembros de su Institución son muy unidos			
13	En su Institución se respira un ambiente amistoso			
14	Se siente orgullosos de formar parte de su Institución			
15	Si existe un conflicto entre compañeros de trabajo, se sientan para resolverlo			
16	Los miembros de su Institución suelen ayudarse en el trabajo			

1.3. COHESIÓN		S	AV	N
17	Muchos colegas dificultan el trabajo y desempeño de los demás.			
18	Muchos compañeros están pensando cambiar de puesto			
19	En las reuniones se observan reuniones tensas			
20	La mayoría de ,os colegas, si pudieran, no trabajarían aquí			
21	Sus colegas indican que su institución nunca trabajará bien			

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INDICACIONES:

Estimado(a) docente de la Isla Taquile, el presente cuestionario constituye un instrumento de investigación. Le suplico responder con veracidad y seriedad a cada uno de los ítems que se presentan. Marque con una "X" el recuadro que Ud. crea conveniente.

SIEMPRE (S) A VECES (AV) NUNCA (N)

	ITEMS	S	AV	N
	2.1 INCENTIVOS Y PROMOCIONES			
1	En la Institución existe reconocimiento por el trabajo que realiza			
2	Se dan retribuciones y reconocimientos tangibles			
3	Normalmente la Institución elogia por el buen comportamiento			
4	En la Institución se alienta la promoción por competencias			
	2.2 MONOTONÍA LABORAL			
5	El ritmo de trabajo normalmente es aburrido			
6	El trabajo que se realiza no impulsa a la motivación.			
7	Las condiciones de trabajo (equipo y recursos básicos, espacio) son importantes para el buen desempeño docente			
8	El trabajo en la Institución es estimulante y con actividades significativas			
	2.3.RELACIONES INTERPERSONALES			
9	Las relaciones con los compañeros de trabajo son frías			
10	El trabajo en equipo es muy difícil de llevarlo a cabo			
11	La motivación laboral disminuye cuando los compañeros de trabajo son distantes			
12	Es importante trabajar con compañeros con quienes hablar y compartir sucesos de trabajo			
	2.4. SEGURIDAD LABORAL			
19	La Institución proporciona estabilidad laboral			
20	Lo más importante es la seguridad en el empleo y prestaciones			
21	Es importante recibir buen salario para satisfacer necesidades personales y familiares			
22	Es importante un puesto con equipos suficientes y con adecuada protección contra despidos			

Muchas gracias