

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA EMBLEMÁTICA N° 70010 GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS DE LA CIUDAD DE PUNO, 2015”

Tesis presentada por:

INGA FLORES, Walter Leoncio

Para Optar el Grado Académico de:

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

AREQUIPA - PERÚ

2016



A mi esposa Vilma Rosaura, quien me apoyó y alentó para concretizar la presente tesis.

A mis hijos Julio Dorrelín y a Viviana Guianeya quienes fueron un apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.



“Hemos aprendido a volar como los pájaros, a nadar como los peces; pero no hemos aprendido el sencillo arte de vivir como hermanos”.

King, Martin Luther

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Resumen	5
Abstract	7
Introducción	9
 CAPÍTULO ÚNICO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1) Nivel de clima organizacional.	15
2) Nivel de satisfacción laboral	23
3) Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	33
4) Discusión y comentarios	37
CONCLUSIONES	41
SUGERENCIAS	42
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	43
 ANEXOS	51
1) Proyecto de tesis	52
2) Matriz clima organizacional	97
3) Matriz de satisfacción laboral	99
4) Matriz de datos a correlacionar	101
5) Autorización del Director de la Institución Educativa	102

RESUMEN

El presente estudio corresponde a una investigación de campo y nivel descriptivo-relacional entre dos variables: Clima organizacional y Satisfacción laboral. La unidad de análisis está constituida por 43 docentes de aula: 6 docentes por grado desde el primer hasta el sexto grado, 5 docentes de educación física y 2 docentes del aula de innovación, de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”.

El estudio permite conocer en la primera parte la opinión de los docentes sobre el desarrollo de los indicadores de la variable clima organizacional, luego de la aplicación del instrumento cédula de entrevista del clima organizacional se evidencia que el nivel de percepción que tienen la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 con respecto a la interacción entre todos los elementos y factores de la organización en el proceso de la comunicación, motivación, confianza, participación; la opinión promedio de los docentes se ubica en el nivel regular.

Para la segunda variable, satisfacción laboral, se aplicó una cédula de entrevista para conocer la opinión de satisfacción o insatisfacción que expresan los docentes con respecto al trabajo que realizan en general o en aspectos particulares del mismo, en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”. Los resultados promedio evidencian que con respecto al diseño de trabajo, condiciones de vida asociada, realización personal, promoción y superiores, la mayoría de los docentes se ubica en el nivel de acuerdo; y con respecto al indicador salario, la opinión promedio de la mayoría de los docentes se ubica en el nivel en desacuerdo.

Para aplicar la prueba estadística correlación de Pearson y establecer la relación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral: primeramente se cuantificó la variable clima organizacional donde el 95.35%

de docentes opinan en su mayoría que el nivel de clima organizacional se ubica en el nivel medio y que corresponde al intervalo de [61-120] puntos y con respecto a la segunda variable satisfacción laboral el 55.81% de docentes evidencian que la satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” es alto, el puntaje corresponde al intervalo de [131-195] puntos. Lo que implica que para la mayoría de docentes existe un clima organizacional medianamente aceptable, mientras que la satisfacción de laborar en la institución según la opinión de la mayoría de los docentes es alto.

Por lo tanto el nivel de correlación de Pearson es $r = + 0.31$; implica que existe una correlación positiva pero con fuerza baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 de la ciudad de Puno, 2015, quedando con este proceso demostrada la hipótesis.

Posteriormente se presenta las conclusiones, sugerencias y conocedores de la problemática se propone una propuesta para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno, porque en opinión de los docentes solo el 4.65% de docentes opinan que el clima es alto, mientras que la opinión para la mayoría de los docentes el clima es medianamente aceptable.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

This study corresponds to a field research and descriptive correlational level between two variability: organizational climate and job satisfaction. The analysis unit consists of forty three classroom teachers, six teachers per grade from the first to the sixth grade, five physical education teachers and two teachers from the innovation classroom, of Elementary School Emblematic N° 70 010 high school unit "Saint Charles" of the city of Puno.

The study provides insight into the first part the views of teachers on the development of indicators of organizational environment variable, after application of the charter interview instrument of organizational environment is evident that the level of perception most teachers have about the interaction between all the elements and factors of the organization in the process of communication, motivation, confidence, participation; It is located in the regular category.

For the second variability, job satisfaction, a charter interview was applied to obtain the views of satisfaction or dissatisfaction expressed by the teachers with respect to work performed in general or particular aspects of it. The results show that with respect to the design work, living conditions associated personnel, promotion and higher performing, most teachers are placed in the category of agreement; and with respect to wage indicator, the opinion of the majority of teachers are located in the category disagree.

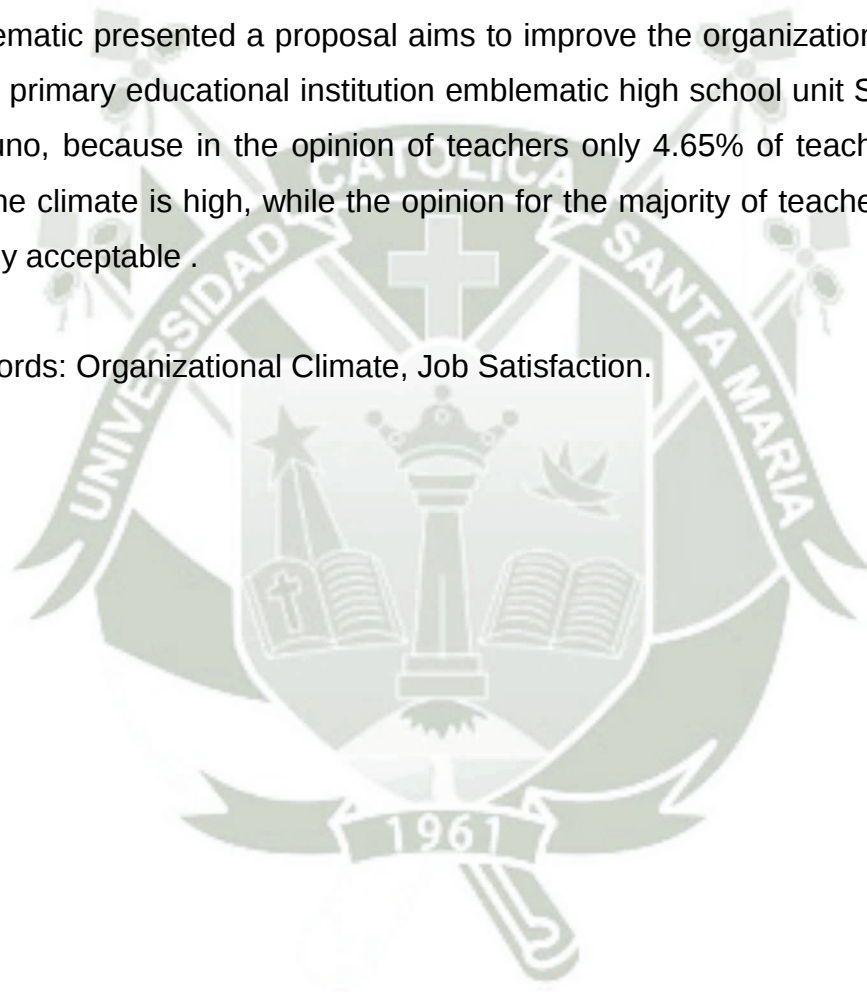
To apply the Pearson correlation statistical test and establish the relationship between the two variability organizational environment and job satisfaction: first the organizational environment variability where the 95.35% of teachers think that the level of organizational environment is at the middle level corresponding the quantified range of [61-120] points and with respect to the second variability job satisfaction 55.81% of the teachers show that job satisfaction in the Educational Institution Emblematic high school unit "Saint Charles" is the highest score that corresponds to the interval of [131-195] points. Implying that there is for most teachers a fairly acceptable

organizational climate, while the satisfaction of working in the institution in the opinion of most teachers is high.

Therefore the Pearson correlation coefficient is $r = +0.31$; It implies that there is a moderate positive correlation between organizational climate and job satisfaction of the opinion of teachers, staying with this process the research hypothesis.

Subsequently the findings, suggestions and knowledgeable about the problematic presented a proposal aims to improve the organizational climate of the primary educational institution emblematic high school unit San Carlos de Puno, because in the opinion of teachers only 4.65% of teachers agree that the climate is high, while the opinion for the majority of teachers climate is fairly acceptable .

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction.



INTRODUCCIÓN

Señor Presidente y Señores Miembros del Jurado:

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, con docentes de los seis grados del primero al sexto, cinco docentes de educación física y dos docentes de aula de innovación; motivados por la realidad educativa que exige mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes. Se precisa conocer dos variables, la primera orientada al clima organizacional y la segunda a la satisfacción laboral.

El contenido de la investigación es importante para las autoridades educativas, para los formadores, los profesores de aula y padres de familia de los diferentes niveles educativos; a fin de conocer la realidad en que se desarrollan las diversas instituciones educativas públicas siendo un problema común el clima organizacional inadecuado, donde los trabajadores actúan sin motivación, no se sienten a gusto en la función que desempeñan, no se aprecia un trabajo eficaz de equipo, no se da el sentido de pertenencia e identificación con la Institución Educativa, las normas no son consensuadas por lo que no se regula las interacciones entre los diversos actores, de manera que se impide la gestión pacífica, democrática y sin conflicto que perjudican principalmente la formación integral de los estudiantes.

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Emblemática Primaria N° 70 010, con docentes de aulas que perciben que el clima organizacional no es eficiente, por las rencillas que se expresan en la forma en que se hablan o se tratan, incluso hay trabajadores que manifiestan su insatisfacción abiertamente, lo que obstruye el pleno sentido de pertenencia a la institución. A esto se le suma la problemática infraestructural y de equipamiento existente por incumplimiento de la empresa que debió culminar la obra hace dos años. En lo referente a los

documentos administrativos, la institución tiene y ejecuta el Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular de Centro y el Plan Anual de Trabajo, que se desprendió de un proceso de construcción colectiva y de reflexión crítica de la comunidad carolina, constituyéndose en instrumentos integradores que proponen cambios progresivos necesarios para mejorar el quehacer educativo; pero que la mayoría de docentes no tienen conocimiento pleno de los documentos en mención, razón por el cual no cumplen con los objetivos previstos.

Es por ello que resulta preciso determinar cuánto y de qué manera influye el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el desarrollo de un buen clima organizacional. Por esta razón nos planteamos la siguiente interrogante investigativa: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015?

Primeramente presentamos de manera descriptiva la opinión de los docentes sobre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral; posteriormente cuantificamos las variables para establecer la correlación positiva o negativa que existe entre las dos variables, según la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

La hipótesis que se precisa es la siguiente: Dado que las características y condiciones de un centro laboral miden emocionalmente al quehacer cotidiano de sus trabajadores. Entonces es probable que exista una relación directa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

Para determinar el problema mencionado anteriormente, se planteó como objetivos:

- Precisar el clima organizacional, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.
- Precisar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.
- Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

Los antecedentes de estudio relacionados con las variables clima organizacional y satisfacción laboral son las siguientes: El primero relacionado con el clima organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es nivel medio. Así mismo la investigación referida al segundo antecedente investigativo, sobre motivación y clima laboral resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional. En cuanto al tercer antecedente se identificó que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, por lo tanto existe correlación entre las dos variables. Los tres antecedentes coinciden que si se logra un buen clima organizacional como consecuencia se obtendrá una buena satisfacción laboral.

El presente informe de investigación se organiza en un solo capítulo; el primer aspecto presenta cuadros y gráficas estadísticas con su respectivo análisis e interpretación del clima organizacional como: comunicación, motivación, confianza y participación. El segundo aspecto exhibe la segunda variable referida al nivel de satisfacción laboral organizado por componentes en cuadros y gráficas estadísticas con su respectivo análisis e interpretación de los indicadores: diseño de trabajo, condiciones de vida asociada al trabajo, sobre la realización personal, la promoción y superiores y el referido al salario.

El tercer aspecto está referida a la relación entre clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral, comprende la cuantificación del clima organizacional, la cuantificación del nivel de satisfacción laboral y el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

En lo personal, investigar este tema tan trascendental, se convirtió en una oportunidad para establecer un diálogo de reconocimiento mutuo, el enriquecimiento de saberes y experiencias, asimismo me favorece para poder cimentar mis habilidades teóricas y prácticas en aspectos educativos y administrativos, que en mi vida profesional me servirá para desenvolverse adecuadamente en diversas situaciones donde pueda asumir una responsabilidad sea en una institución estatal o privada como docente o directivo, en la que tenga que impulsar la satisfacción laboral y el clima organizacional, para que los trabajadores se sientan satisfechos con su labor, y de esta forma la institución educativa pueda mejorar el proceso educativo.

Las limitaciones que encontramos en el presente trabajo de investigación son:

- Escasa bibliografía referida a satisfacción laboral, en bibliotecas generales y especializadas.
- Para la aplicación de las cédulas de entrevistas de clima organizacional y satisfacción laboral, no se pudo concentrar a los docentes en una sola fecha y hora para ambos turnos, por lo que se aplicó en diferentes fechas y horarios.

Mi reconocimiento a la Universidad Católica de Santa María por las facilidades brindadas para la concreción de mis objetivos profesionales, a mi Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, a todas aquellas personas que directa o indirectamente contribuyeron a la realización del presente trabajo, y a las orientaciones y asesoramiento de la Magíster Vilma Rosaura, que fue una melodía durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Arequipa, Noviembre del 2015

El Autor

CAPÍTULO ÚNICO
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo muestra los resultados obtenidos desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010, el primer aspecto comprende cuadros y gráficas estadísticas de información cualitativa que contienen frecuencias y porcentajes organizados por indicadores del clima organizacional, como es el de comunicación, motivación que varía de persona en persona como un estado de ánimo particular de cada individuo, de su personalidad y de los proyectos a futuro. Además la confianza que es la seguridad o esperanza firme que tienen los docentes de la institución educativa y la participación como acción y efecto de integrarse a las actividades previstas en la vida de la institución educativa.

A continuación presentamos en el segundo aspecto el desarrollo de los indicadores expresados en cuadros y gráficas estadísticas de información cualitativa sobre la variable satisfacción laboral desde la opinión de los docentes. Se evidencia la satisfacción en su lugar de trabajo, las condiciones de vida asociada al trabajo, y sobre la promoción y superiores de los directivos frente a la realización de actividades curriculares y extracurriculares. Además el grado de satisfacción e insatisfacción frente al salario percibido por las funciones y roles que desempeñan en la institución educativa.

Posteriormente se presenta el cuadro y gráfica correspondiente a la cuantificación de la primera variable clima organizacional en los niveles de bajo [1-60], medio [61-120] y alto [121-145] y la segunda variable satisfacción laboral, según la opinión de los docentes en términos de frecuencias y porcentajes correspondiente a los niveles de bajo [1-65], medio [66-130] y alto [131-195].

Luego se presentan en un cuadro y gráfica el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson de las dos variables de estudio clima organizacional y satisfacción laboral, obtenido por los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, para analizar e interpretar la correlación. Esta puede ir de -1.00 a +1.00 y la fuerza de la relación puede ser alta, moderada y baja y con una dirección positiva o negativa.

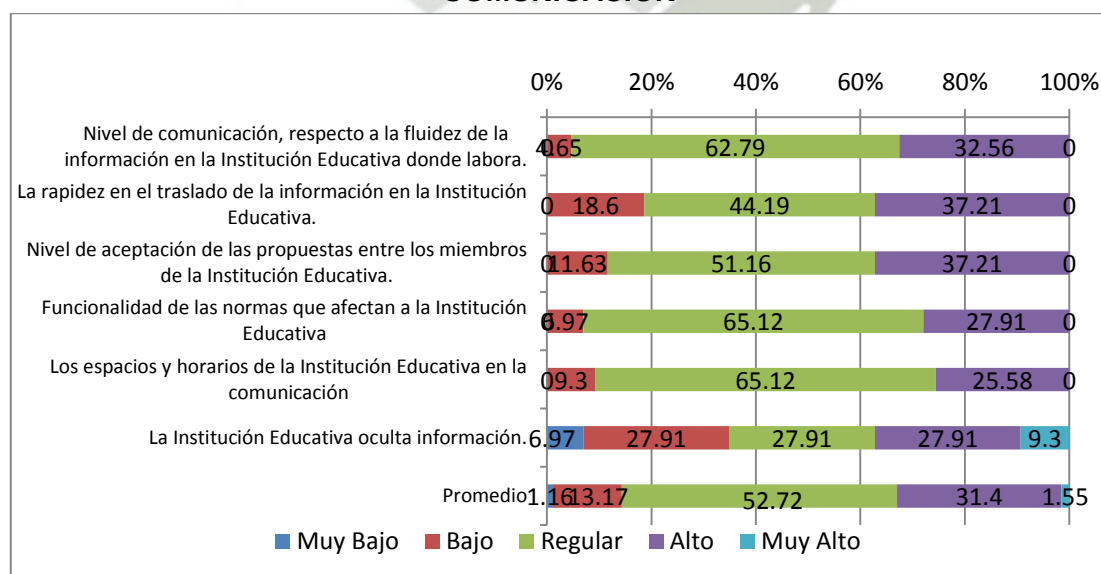
1. NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Cuadro N° 1
COMUNICACIÓN**

Sub- indicadores	Niveles Ítem	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	N	%
Fluidez	Nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora.	0	0	2	4.65	27	62.79	14	32.56	0	0	43	100
Rapidez	La rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.	0	0	8	18.6	19	44.19	16	37.21	0	0	43	100
Aceptación	Nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa.	0	0	5	11.63	22	51.16	16	37.21	0	0	43	100
Funcionalidad	Funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	0	0	3	6.97	28	65.12	12	27.91	0	0	43	100
Espacios y horarios	Los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación	0	0	4	9.3	28	65.12	11	25.58	0	0	43	100
Ocultar información	La Institución Educativa oculta información.	3	6.97	12	27.91	12	27.91	12	27.91	4	9.3	43	100
PROMEDIO		0.5	1.16	5.67	13.17	22.67	52.72	13.5	31.4	0.67	1.55	43	100

Fuente: CE-CO-GUESC-2015

**Gráfica N° 1
COMUNICACIÓN**



Fuente: CE-CO-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 1, se observa la opinión promedio de los docentes sobre el clima organizacional con respecto al indicador comunicación; el 1.16% de docentes perciben que esta es muy bajo, el 13.17% docentes considera que es bajo; un 52.72% indica que la comunicación en la institución educativa es regular; además señala que la comunicación es alto para el 31.40% de docentes, mientras que para el 1.55% es muy alto.

De estos resultados promedio según los subindicadores se evidencia que el mayor porcentaje 52.72% de docentes perciben que el clima organizacional con respecto a la comunicación en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar San Carlos es regular; porque según la opinión de los docentes inciden los espacios y horarios para el 65.12% de docentes y la funcionalidad de las normas afectan a la marcha institucional para el 65.12% de docentes, así el 62.79% de docentes perciben que la fluidez de la información es regular, y el nivel de aceptación de propuestas entre los miembros de la institución educativa es regular para el 51.16% de docentes. Por lo tanto el nivel de comunicación en la Institución Educativa Primaria Emblemática Gran Unidad Escolar San Carlos es de manera regular.

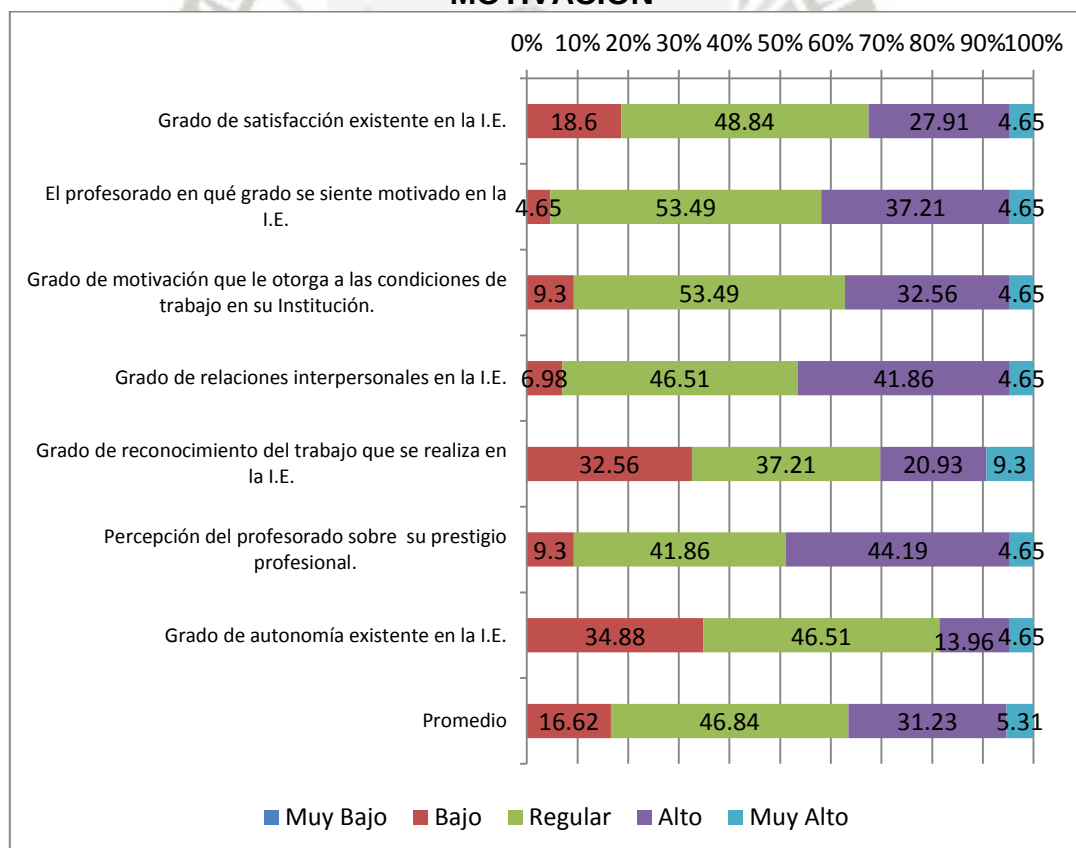
Para un buen clima organizacional es necesario que exista comunicación entre todos los estamentos institucionales con fluidez, rapidez, respeto y aceptación en espacios y horarios donde se realiza la comunicación. Al respecto Nilda García manifiesta que la comunicación debe darse con firmeza, claridad y funcionalidad para los integrantes de la institución. Así mismo tener cuidado al transmitir la información, normas, resoluciones, invitaciones internas y externa de manera rápida entre los diferentes sectores para evitar la distorsión de la información, el cual servirá para solucionar y prevenir problemas institucionales. Este proceso de una buena comunicación, debe ser impulsado por el director, quien debe emitir información clara y pertinente entre la comunidad educativa.

Cuadro N° 2
MOTIVACIÓN

Sub-indicadores	Niveles Ítems	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Satisfacción	Grado de satisfacción existente en la I.E.	0	0	8	18.6	21	48.84	12	27.91	2	4.65	43	100
	El profesorado en qué grado se siente motivado en la I.E.	0	0	2	4.65	23	53.49	16	37.21	2	4.65	43	100
	Grado de motivación que le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución.	0	0	4	9.3	23	53.49	14	32.56	2	4.65	43	100
	Grado de relaciones interpersonales en la I.E.	0	0	3	6.98	20	46.51	18	41.86	2	4.65	43	100
Reconocimiento	Grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E.	0	0	14	32.56	16	37.21	9	20.93	4	9.3	43	100
Prestigio	Percepción del profesorado sobre su prestigio profesional.	0	0	4	9.3	18	41.86	19	44.19	2	4.65	43	100
Autonomía	Grado de autonomía existente en la I.E.	0	0	15	34.88	20	46.51	6	13.96	2	4.65	43	100
PROMEDIO		0.00	0.00	7.14	16.62	20.14	46.84	13.43	31.23	2.29	5.31	43	100

Fuente: CE-CO-GUESC-2015

Gráfica N°2
MOTIVACIÓN



Fuente: CE-CO-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 2, se observa la opinión promedio de los docentes sobre el clima organizacional indicador motivación; el 16.61% de docentes percibe que la motivación en la Institución Educativa Emblemática Primaria N° 70 010 es bajo, para el 46.84% de docentes la motivación es regular, mientras que para el 31.23% de docentes es alto y para el 5.31% la percepción que tienen los docentes sobre la motivación es muy alto.

De estos resultados promedio en el indicador motivación se evidencia que el mayor porcentaje 46.84% de docentes opinan que la motivación en la Institución Educativa N° 70 010 es regular, porque en el sub indicador satisfacción el 46.51% de docentes opinan que el grado de relaciones interpersonales es regular, para el 53.49% de docentes el grado en que se siente motivado el profesorado, al igual que el grado de motivación que le otorga a las condiciones de trabajo que brinda la institución es regular, además del grado de satisfacción existente por la labor que realizan los docentes el 48.84 % de docentes opinan que es regular. Mientras que en el sub indicador autonomía el 46.51% de docentes opinan que el grado de autonomía existente en la institución es regular. Por lo tanto en el nivel de motivación resalta que la satisfacción en opinión de los docentes en la institución educativa es regular.

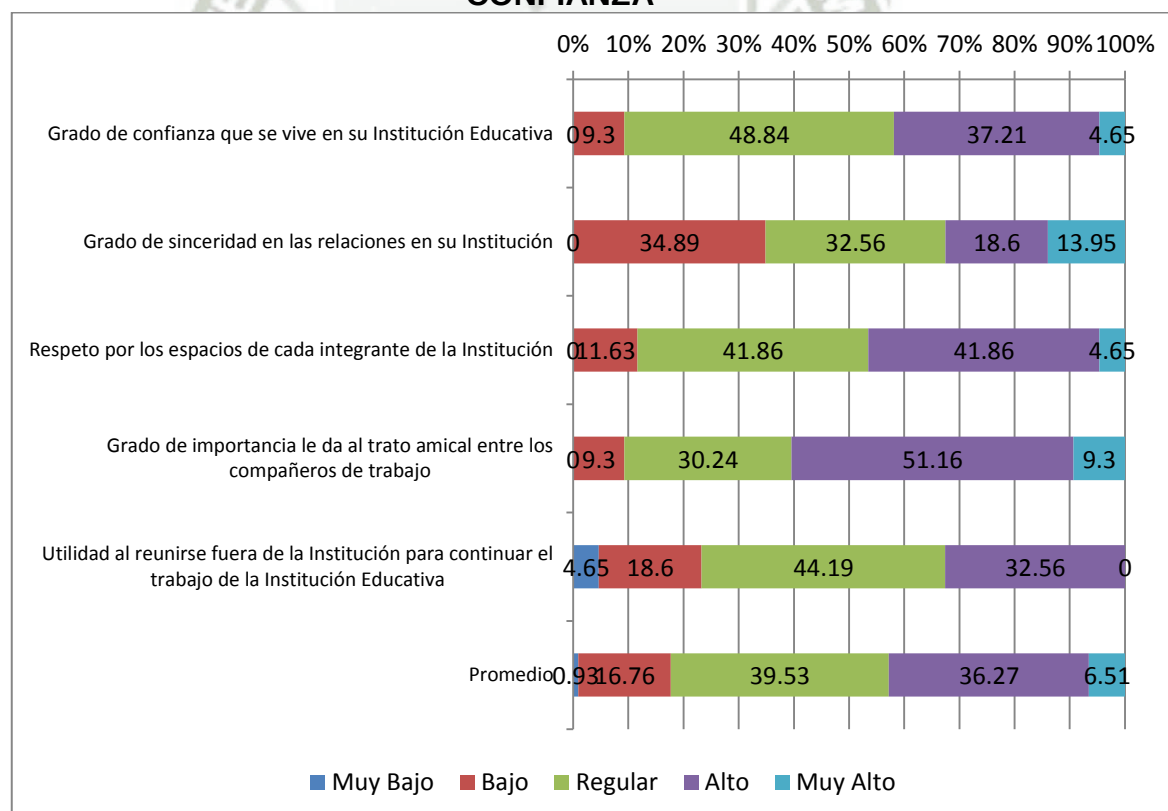
Motivar no solo es una acción de la dirección, sino es una acción de la comunidad, por lo que se debe buscar diversas estrategias para motivarlos sin diferencia, en acciones como el reconocimiento por sus años de servicios, deportes, cultura, folklore, pedagogía, conocimientos, etc. Esto tiene efectos positivos en la productividad y satisfacción de los docentes. Entonces el clima organizacional con respecto a la motivación en el trabajo es importante entre los integrantes de una institución, porque la actitud motivadora permite estimular a los trabajadores con reconocimientos y descubrir sus habilidades, destrezas. Una adecuada motivación conduce de manera eficiente a la satisfacción laboral con autonomía y al mejoramiento de la calidad educativa.

Cuadro N° 3
CONFIANZA

Sub-indicadores	Niveles Ítems	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Sinceridad	Grado de confianza que se vive en su Institución Educativa	0	0	4	9.3	21	48.84	16	37.21	2	4.65	43	100
	Grado de sinceridad en las relaciones en su Institución	0	0	15	34.89	14	32.56	8	18.6	6	13.95	43	100
Respeto	Respeto por los espacios de cada integrante de la Institución	0	0	5	11.63	18	41.86	18	41.86	2	4.65	43	100
Trato amical	Grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo	0	0	4	9.3	13	30.24	22	51.16	4	9.3	43	100
	Utilidad al reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa	2	4.65	8	18.6	19	44.19	14	32.56	0	0	43	100
PROMEDIO		0.4	0.93	7.2	16.76	17	39.53	15.6	36.27	2.8	6.51	43	100

Fuente: CE-CO-GUESC-2015

Gráfica N° 3
CONFIANZA



FUENTE: CE-CO-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 3, se percibe la opinión promedio de los docentes con respecto al indicador confianza en el clima institucional se determina que el 0.93% de docentes indica que el nivel de confianza es muy bajo, el 16.76% de docentes considera que es bajo; mientras que el 39.53% de docentes opina que la confianza en la institución educativa es regular; mientras que para el 36.28% de docentes opinan que la confianza es alto y para el 6.51% de docentes el nivel de confianza es muy alto.

De estos resultados se aprecia que el mayor porcentaje promedio de docentes 39.53% percibe que el grado de confianza en la Institución Educativa Emblemática Primaria N° 70 010 es regular; debido a que en el sub indicador trato amical el 44.19% de docentes opina que la utilidad de reunirse fuera de la institución para continuar con los trabajo curriculares o co-curriculares de la institución educativa para las autoridades es regular, mientras que en el sub indicador respeto por los espacios de cada integrante en la institución el 41.86% de docentes opina que es regular y en el sub indicador sinceridad el 48.84% de docentes percibe el grado de confianza que se vive en la institución educativa es regular. Por lo tanto el grado de confianza que se demuestra en la institución es percibida por los docentes en el nivel regular.

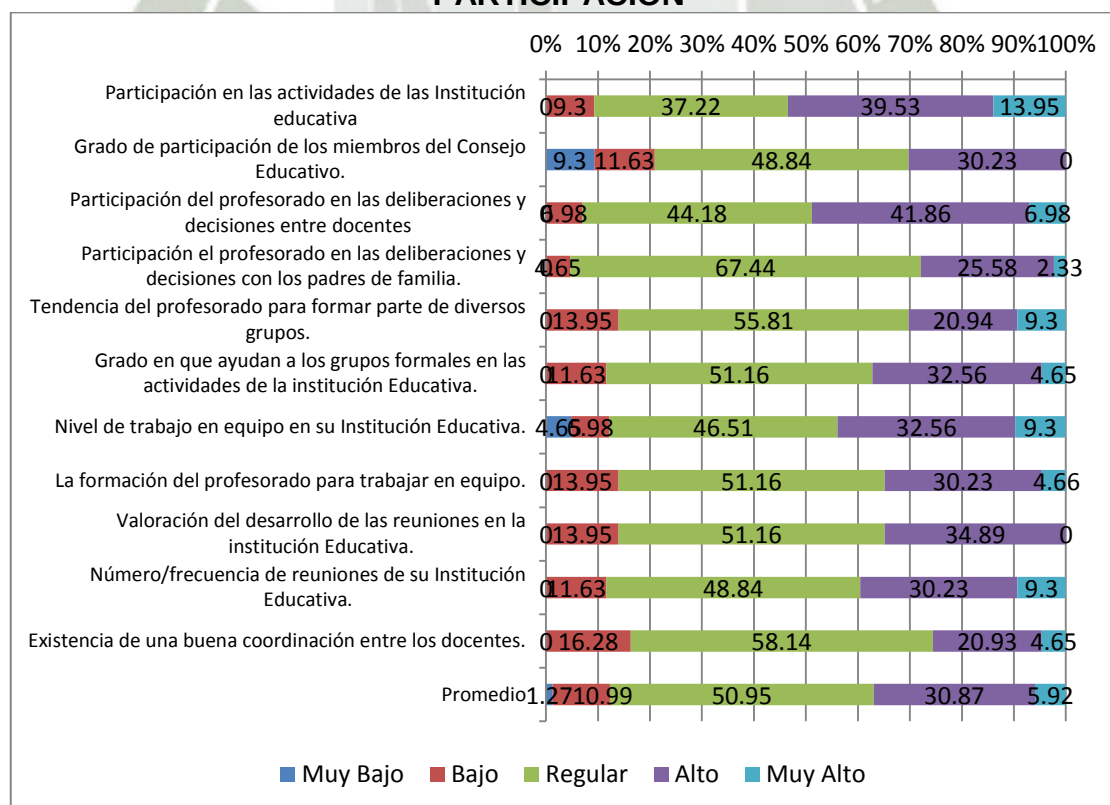
El indicador confianza permite que el grado de sinceridad entre docentes, padres de familia y la comunidad debe ser mutua en las relaciones de gestión institucional y gestión pedagógica, las mismas que pueden reforzarse o debilitarse de acuerdo a los resultados de la educación de los hijos y sobre todo si va acompañada de cumplimiento de horarios, de su avance curricular en base a la planificación de largo y corto plazo de unidades didácticas de las diferentes áreas curriculares. La acción de confianza es una labor ardua, que se produce de las relaciones permanentes entre los docentes y su intercambio con los padres de familia. Para que haya confianza en la institución educativa y entrega debe partir de intereses de intercambio entre los profesionales, con objetivos comunes; sin embargo la confianza es el grado de sinceridad que puede servir de soporte o agravarse de acuerdo a los resultados de la educación.

Cuadro N°4
PARTICIPACIÓN

Sub Indicadores	Ítems	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Grado de participación	Participación en las actividades de las I.E.	0	0	4	9.3	16	37.22	17	39.53	6	13.95	43	100
	Grado de participación de los miembros del Consejo Educativo.	4	9.3	5	11.63	21	48.84	13	30.23	0	0	43	100
Deliberaciones y decisiones	Participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes	0	0	3	6.98	19	44.18	18	41.86	3	6.98	43	100
	Participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los PP.FF.	0	0	2	4.65	29	67.44	11	25.58	1	2.33	43	100
Grupos	Tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos.	0	0	6	13.95	24	55.81	9	20.94	4	9.3	43	100
	Grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la I.E.	0	0	5	11.63	22	51.16	14	32.56	2	4.65	43	100
Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa.	2	4.65	3	6.98	20	46.51	14	32.56	4	9.3	43	100
	La formación del profesorado para trabajar en equipo.	0	0	6	13.95	22	51.16	13	30.23	2	4.66	43	100
Reuniones	Valoración del desarrollo de las reuniones en la I.E.	0	0	6	13.95	22	51.16	15	34.89	0	0	43	100
Coordinación	Número/frecuencia de reuniones de su I.E.	0	0	5	11.63	21	48.84	13	30.23	4	9.3	43	100
	Existencia de una buena coordinación entre los docentes.	0	0	7	16.28	25	58.14	9	20.93	2	4.65	43	100
PROMEDIO		0.55	1.27	4.73	10.99	21.90	50.95	13.27	30.87	2.55	5.92	43	100

Fuente: CE-CO-GUESC-2015

Gráfica N° 4
PARTICIPACIÓN



Fuente: CE-CO-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N°4, se observa para el indicador participación del clima organizacional en opinión promedio de los docentes; que el 1.27% de docentes indica que la participación es muy bajo, el 10.99% de docentes determinó que el nivel de participación en la institución educativa es bajo, mientras que el 50.95% de docentes considera que es regular, el 30.87% de docentes considera que es alto, y para el 5.92% de docentes opina que la participación en diversas actividades se ubica en la categoría de muy alto.

De estos resultados según los indicadores más resaltantes se evidencia que el mayor porcentaje promedio de docentes 50.95% manifiestan que el nivel de participación en la Institución Educativa Emblemática Primaria es regular; porque con respecto al sub indicador deliberaciones y decisiones la participación del profesorado con los padres de familia es percibido en opinión del 67.44% de docentes de manera regular, mientras que en el sub indicador grupos el 55.81% de docentes opinan que la tendencia del profesorado por formar parte de diversos grupos es regular, y en el sub indicador coordinación el 58.14% de docentes opinan con respecto a la buena coordinación entre los docentes de la institución educativa, es regular. Por estas razones el nivel de participación en opinión de los docentes es regular.

La participación de los docentes en la vida educativa, en las reuniones, interacciones, capacitaciones es fundamental para un buen clima organizacional, durante la planificación, organización y ejecución del proceso educativo. Entonces ser parte de este proceso implica darle protagonismo y al mismo tiempo propiciar la participación de sus colegas, padres y alumnos y demás integrantes de la institución educativa. El ambiente escolar influye en sus acciones y está basada en sus percepciones colectivas de comportamiento y conducta en la institución educativa.

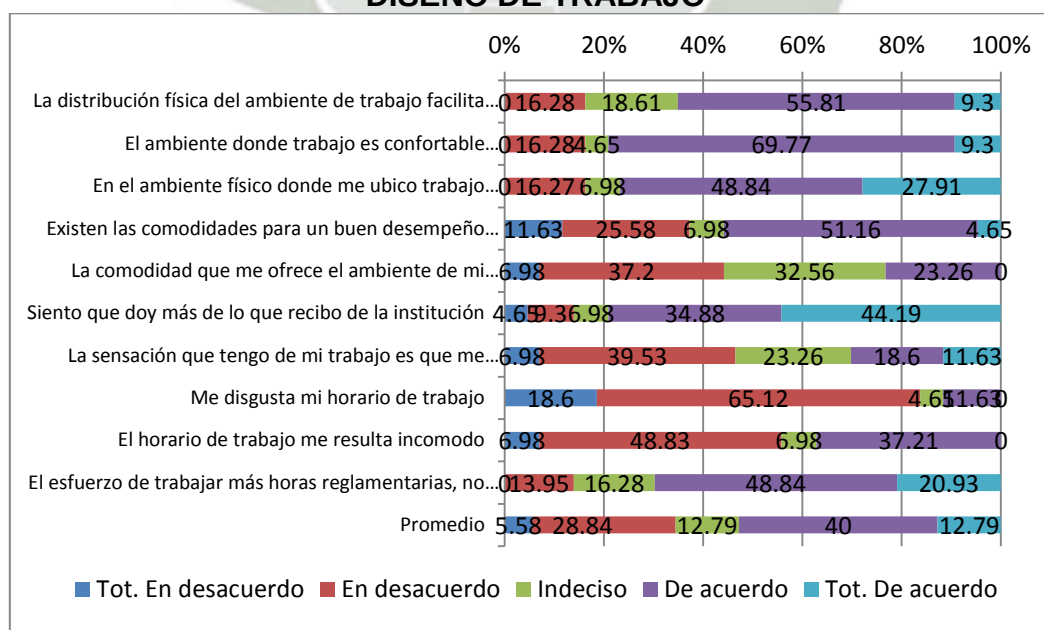
2. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cuadro N° 5
DISEÑO DE TRABAJO

Sub Indicadores	Ítems	Tot. en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Tot. de acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Condiciones de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0	0	7	16.28	8	18.61	24	55.81	4	9.3	43	100
	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	0	0	7	16.28	2	4.65	30	69.77	4	9.3	43	100
	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	0	0	7	16.27	3	6.98	21	48.84	12	27.91	43	100
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)	5	11.63	11	25.58	3	6.98	22	51.16	2	4.65	43	100
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	3	6.98	16	37.2	14	32.56	10	23.26	0	0	43	100
Horario de trabajo	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	2	4.65	4	9.3	3	6.98	15	34.88	19	44.19	43	100
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	3	6.98	17	39.53	10	23.26	8	18.6	5	11.63	43	100
	Me disgusta mi horario de trabajo	8	18.6	28	65.12	2	4.65	5	11.63	0	0	43	100
	El horario de trabajo me resulta incomodo	3	6.98	21	48.83	3	6.98	16	37.21	0	0	43	100
	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido	0	0	6	13.95	7	16.28	21	48.84	9	20.93	43	100
PROMEDIO		2.40	5.58	12.40	28.84	5.50	12.79	17.20	40.00	5.50	12.79	43	100

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N° 5
DISEÑO DE TRABAJO



Fuente: CE-SL-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 5, con respecto a la satisfacción laboral promedio de los docentes para el indicador diseño de trabajo opina que el 5.58% de docentes indica que esta totalmente en desacuerdo con el diseño de trabajo de la institución educativa, el 28.84% docentes considera que está en desacuerdo, un 12.79% de docentes están indecisos sobre el diseño de trabajo, mientras que el 40.00% de docentes está de acuerdo, y el 12.79% de docentes están totalmente de acuerdo con el diseño de trabajo que presenta la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 de Puno.

De estos resultados promedio se evidencia que el mayor porcentaje 40.00% de docentes opinan con respecto a la satisfacción laboral indicador diseño de trabajo están de acuerdo; por qué en el sub indicador condiciones de trabajo el 55.81% de docentes opinan estar de acuerdo con la distribución física del ambiente de trabajo que facilita la realización de sus labores, mientras que para el 69.77% de docentes opina que el ambiente donde trabaja es confortable por la ventilación e iluminación. Mientras que en el sub indicador horario de trabajo el 48.84% de docentes opinan que el esfuerzo por trabajar más horas reglamentaria no es reconocido y el 34.88% está de acuerdo porque sienten que dan más de lo que reciben en la institución. Por esta razón según la opinión de los docentes sobre el diseño de trabajo que presenta la Institución Educativa Emblemática Primaria 70 010 de la ciudad de Puno, se ubica en el nivel de acuerdo.

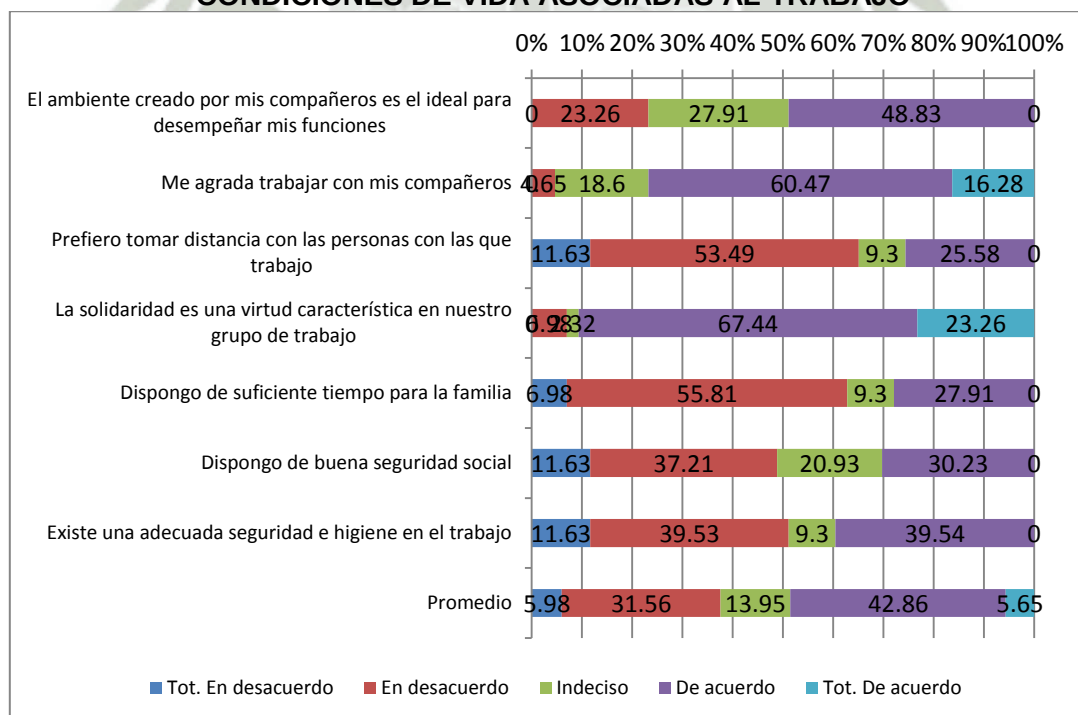
El diseño de trabajo es también conocida como la especificación de tareas que realizan los docentes, como la determinación de los contenidos, métodos; en relación al diseño con sus puestos de trabajo, con la distribución física del aula, el horario de trabajo, la comodidad en su trabajo. Así mismo el diseño del trabajo constituye un aspecto importante para aumentar la motivación laboral lo que propicia que los docentes se sienten inspirados y gratificados por su labor, las acciones serán más significativas, con responsabilidad estable y con perspectivas a mejorar su desempeño con satisfacción laboral.

Cuadro N° 6
CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO

Sub Indicadores	Niveles	Tot. en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Tot. de acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Seguridad e higiene de trabajo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	0	0	10	23.26	12	27.91	21	48.83	0	0	43	100
	Me agrada trabajar con mis compañeros	0	0	2	4.65	8	18.6	26	60.47	7	16.28	43	100
	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	5	11.63	23	53.49	4	9.3	11	25.58	0	0	43	100
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	0	0	3	6.98	1	2.32	29	67.44	10	23.26	43	100
	Existe una adecuada seguridad e higiene en el trabajo	3	6.98	24	55.81	4	9.3	12	27.91	0	0	43	100
Suficiente tiempo	Dispongo de suficiente tiempo para la familia	5	11.63	16	37.21	9	20.93	13	30.23	0	0	43	100
Social	Dispongo de buena seguridad social	5	11.63	17	39.54	4	9.3	17	39.54	0	0	43	100
PROMEDIO		2.57	5.98	13.57	31.56	6.00	13.95	18.43	42.86	2.43	5.65	43	100

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N° 6
CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO



Fuente: CE-SL-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 6, los docentes promedio opinan sobre la satisfacción laboral en el indicador condición de vida asociadas al trabajo el 5.98% de docentes está totalmente en desacuerdo, el 31.56% de docentes está en desacuerdo en las condiciones de vida que le brinda la institución educativa, mientras que el 13.95% de docentes está indeciso en su opinión, el 42.86% de docentes está de acuerdo con las condiciones por ser una institución con infraestructura moderna, y así mismo el 5.65% de docentes están totalmente de acuerdo con las condiciones de vida asociadas al trabajo.

De estos resultados promedio se evidencia que el mayor porcentaje 42.86% de docentes está de acuerdo con la condiciones de vida asociadas al trabajo que brinda la Institución Educativa Primaria Emblemática por las siguientes razones: en el sub indicador seguridad e higiene el 60.47% de docentes opinan que les agrada trabajar con sus compañeros durante el proceso educativo, y el 67.44% de docentes percibe que la solidaridad es una virtud entre los integrantes del grupo de trabajo. En el sub indicador social el 39.54% de docentes consideran que al realizar el trabajo disponen de buena seguridad social. Por lo tanto los docentes opinan estar en el nivel de acuerdo con las condiciones de vida asociadas al trabajo.

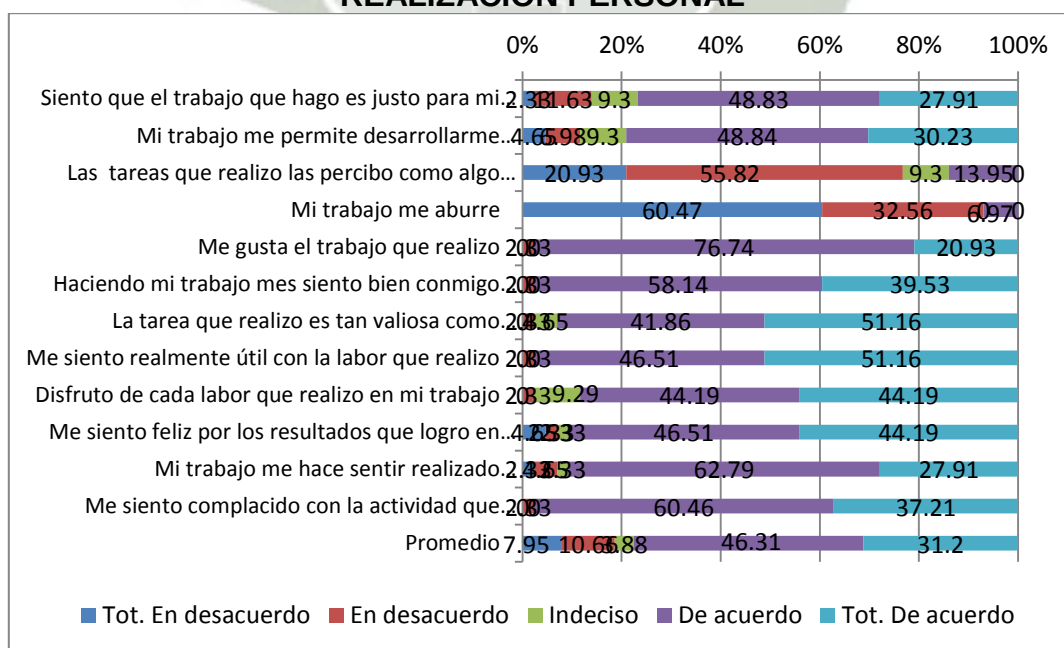
Si a los trabajadores la institución educativa les brinda condiciones de vida asociadas al trabajo, es importante la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales en su desempeño docente. Y si al profesional se le otorga mayor autonomía en el puesto de trabajo con respecto al desarrollo sus propias capacidades, conciliación de la vida profesional y la vida personal; los resultados serán mejores por lo que las autoridades deben buscar asumir permanentemente un dialogo social acompañado de prácticas que mejoren la productividad en la institución educativa.

Cuadro N° 7
REALIZACIÓN PERSONAL

Sub Indicadores	Niveles Items	Tot. en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Tot. de acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	1	2.33	5	11.63	4	9.3	21	48.83	12	27.91	43	100
	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	2	4.65	3	6.98	4	9.3	21	48.84	13	30.23	43	100
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	9	20.93	24	55.82	4	9.3	6	13.95	0	0	43	100
	Mi trabajo me aburre	26	60.47	14	32.56	0	0	3	6.97	0	0	43	100
	Me gusta el trabajo que realizo	0	0	1	2.33	0	0	33	76.74	9	20.93	43	100
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	0	0	1	2.33	0	0	25	58.14	17	39.53	43	100
Profesional	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	0	0	1	2.33	2	4.65	18	41.86	22	51.16	43	100
	Me siento realmente útil con la labor que realizo	0	0	1	2.33	0	0	20	46.51	22	51.16	43	100
	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	0	0	1	2.33	4	9.29	19	44.19	19	44.19	43	100
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	2	4.64	1	2.33	1	2.33	20	46.51	19	44.19	43	100
	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	1	2.32	2	4.65	1	2.33	27	62.79	12	27.91	43	100
	Me siento complacido con la actividad que realizo	0	0	1	2.33	0	0	26	60.46	16	37.21	43	100
PROMEDIO		3.42	7.95	4.58	10.66	1.67	3.88	19.92	46.31	13.42	31.20	43	100

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N° 7
REALIZACIÓN PERSONAL



Fuente: CE-SL-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N°7, se observa la opinión promedio de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 sobre la variable satisfacción laboral respecto al indicador realización personal, el 7.95% de docentes manifiesta que está totalmente en desacuerdo, el 10.66% de los docentes está en desacuerdo sobre su realización personal, el 3.88% de docentes manifiesta estar indeciso y para el 46.31% de docentes indica que está de acuerdo con su realización personal en la institución educativa, mientras que para el 31.20% de docentes considera que esta totalmente de acuerdo.

Los resultados promedio para el indicador realización personal, evidencia que el mayor porcentaje 46.31% de docentes manifiestan estar de acuerdo, por las siguientes razones: en el sub indicador personal el 76.74% de docentes opinan que les gusta el trabajo que realizan en la institución, mientras que para el 58.14% de docentes manifiestan que haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo. Mientras que en sub indicador profesional el 62.79% de docentes opinan que el trabajo les hace sentir realizado profesionalmente y el 60.46% de docentes se sienten complacidos con las actividades que realizan. Por estas razones la satisfacción laboral con respecto al indicador realización personal en opinión de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Primaria N° 70 010 de la ciudad de Puno, se ubica en el nivel de acuerdo.

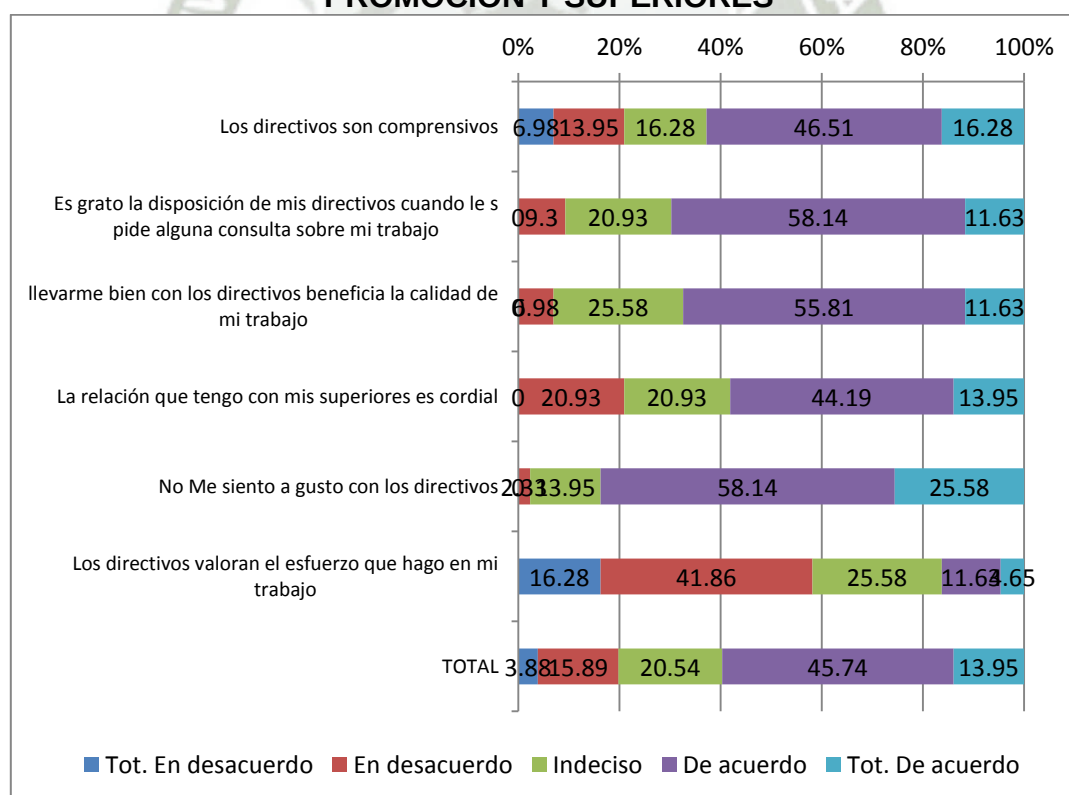
La realización personal como indicador de la satisfacción laboral representa sus estados afectivos o emocionales del docente, formando su núcleo personal y característico; además es importante porque solo individualmente pueden expresar si se encuentran o no satisfecho en su trabajo, si es positivo reflejará felicidad, armonía y seguridad. Bajo estas consideraciones los directivos deben apoyar al desarrollo personal de los docentes que implica capacitar y motivar para ampliar sus responsabilidades. La realización profesional debe garantizar el interés, el ímpetu de cada docente, y su actitud que viene demostrando en su desempeño profesional.

Cuadro N°8
PROMOCIÓN Y SUPERIORES

Sub Indicadores	Niveles	Tot. en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Tot. de acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Actitud de los directivos	Los directivos son comprensivos	3	6.98	6	13.95	7	16.28	20	46.51	7	16.28	43	100
	Los directivos valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	0	0	4	9.3	9	20.93	25	58.14	5	11.63	43	100
Relación con los superiores	Es grato la disposición de mis directivos cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo	0	0	3	6.98	11	25.58	24	55.81	5	11.63	43	100
	Llevarme bien con los directivos beneficia la calidad de mi trabajo	0	0	9	20.93	9	20.93	19	44.19	6	13.95	43	100
	La relación que tengo con mis superiores es cordial	0	0	1	2.33	6	13.95	25	58.14	11	25.58	43	100
	No me siento a gusto con los directivos	7	16.28	18	41.86	11	25.58	5	11.63	2	4.65	43	100
PROMEDIO		1.67	3.88	6.83	15.89	8.83	20.54	19.67	45.74	6.0	13.95	43	100

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N° 8
PROMOCIÓN Y SUPERIORES



Fuente: CE-SL-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 8, se evidencia la opinión promedio de los docentes sobre la satisfacción laboral, indicador promoción y superiores el 3.88% de docentes indican que están totalmente en desacuerdo en la promoción y superiores que realiza la institución educativa, el 15.89% de docentes está en desacuerdo y el 20.54% de docentes está indeciso en su opinión, además el 45.74% de docentes está de acuerdo con las promociones que realizan en la institución educativa, por lo que el 13.95% de docentes esta totalmente de acuerdo con promoción y superiores.

Los resultados promedio evidencian que el mayor porcentaje 45.74% de docentes manifiestan estar en el nivel de acuerdo con la promoción y superiores en el trabajo, por las siguientes razones: en el sub indicador actitud de los directivos se evidencia que valoran el esfuerzo que hacen en el trabajo. Mientras que en el sub indicador relación con los superiores el 58.14% de docentes opinan que la relación que tienen con sus superiores es cordial, además el 55.81% de docentes opinan que es grato la disposición de los directivos cuando se les pide alguna consulta sobre el trabajo en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” N° 70 010 de la ciudad de Puno.

Los docentes están en constante relación con los directivos el cual, permite dar una opinión positiva o negativa de ellos, así mismo tienen una serie de expectativas relacionadas a su desarrollo profesional, si son valorados generará mejores condiciones para optimizar la calidad de trabajo. Así mismo es necesario que a los docentes se les aperture condiciones para que se sientan contentos. La preocupación de los directivos es buscar un estado emocional placentero o positivo de los trabajadores, que pueden ser el resultado de las experiencias de trabajo.

Es importante una comunicación constante entre docentes y directivos que le permitan generar un ambiente de tranquilidad, de la misma forma a los directivos les conviene escuchar opiniones e ideas de los trabajadores. Para lograr una buena satisfacción laboral es necesario que los docentes sean

involucrados a la promoción y superiores es decir que se le impulse a encontrarle sentido al trabajo, hacerle crecer y desarrollarse.

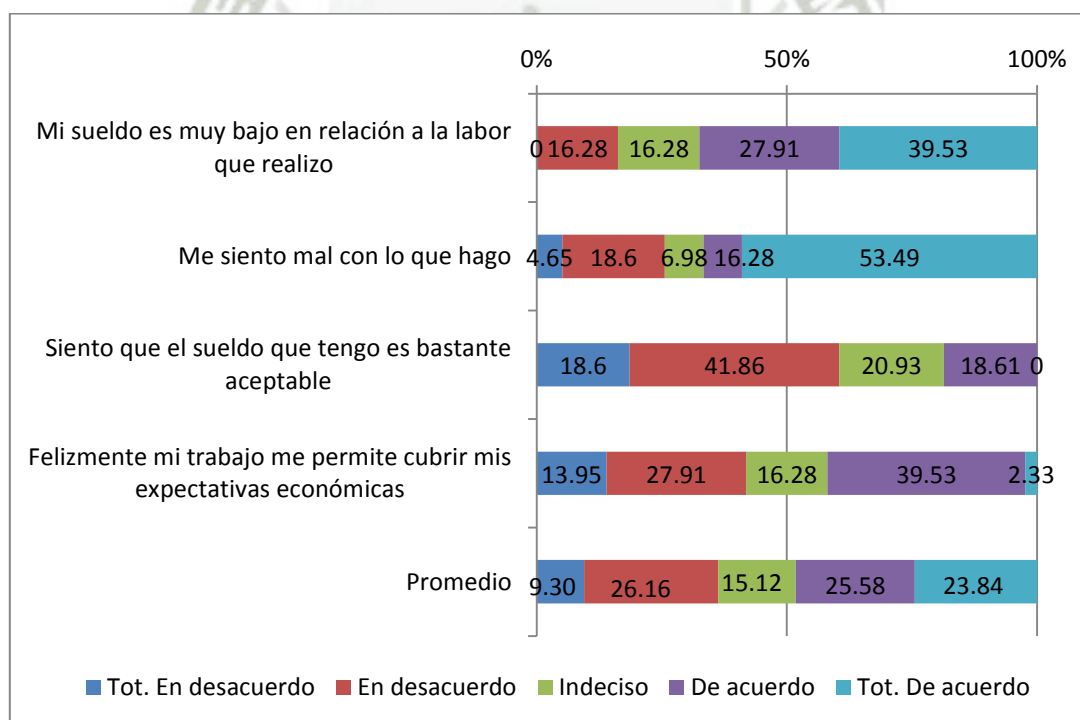


Cuadro N° 9

SALARIO

Sub Indicadores	Niveles Items	Tot. en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Tot. de acuerdo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	%
Expectativa económica	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	0	0	7	16.28	7	16.28	12	27.91	17	39.53	43	100
	Me siento mal con lo que hago	2	4.65	8	18.6	3	6.98	7	16.28	23	53.49	43	100
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	8	18.6	18	41.86	9	20.93	8	18.61	0	0	43	100
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	6	13.95	12	27.91	7	16.28	17	39.53	1	2.33	43	100
PROMEDIO		4.00	9.30	11.25	26.16	6.50	15.12	11.00	25.58	10.25	23.84	43	100

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N°9
SALARIO


Fuente: CE-SL-GUESC-2015

En el cuadro y gráfica N° 9, se evidencia la opinión promedio de los docentes sobre la satisfacción laboral correspondiente al indicador salarios que perciben por la labor que realizan durante el proceso educativo, el 9.30% de docentes está totalmente en desacuerdo por el salario que percibe, el 26.16% de docentes indican estar en desacuerdo con su salario actual, mientras que el 15.12% de docentes muestran su indecisión en su respuesta, el 25.58% de docentes están de acuerdo con su salario y el 23.84% de docentes considera que están totalmente de acuerdo con el salario que percibe en la Institución Educativa Emblemática Primaria 70 010 de la ciudad de Puno.

El mayor porcentaje 26.16% de docentes promedio manifiestan estar en desacuerdo con el salario que perciben los docentes por las actividades curriculares y extracurriculares que realizan durante el proceso educativo, por las siguientes razones: el 16.28% de docentes opinan que el sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza, el 18.6% de docentes opinan que se sienten mal con lo que hacen, mientras que para el 41.86 de docentes opinan estar en desacuerdo por el sueldo que perciben del Ministerio de Educación y para el 27.91% de docentes están en desacuerdo por que el salario no les permite cubrir sus expectativas económicas. Por lo tanto el mayor porcentaje de docentes se ubican en el nivel en desacuerdo por el salario que percibe por la ardua labor que realizan en bien de la formación de los estudiantes.

Un salario demuestra efectos positivos o negativos sobre la satisfacción laboral porque son compensaciones que reciben los docentes a cambio de su labor que realizan para la formación integral de los estudiantes, en la actualidad en el magisterio existe diferencia en relación a los salarios de los docentes de acuerdo a las escalas laborales, el cual confirma lo que está en la interpretación del primer párrafo, lo que limita a gran parte de los docentes para obtener un sueldo justo porque para alcanzar a las altas escalas se requiere pasar los cupos correspondientes.

3. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Cuadro N° 10

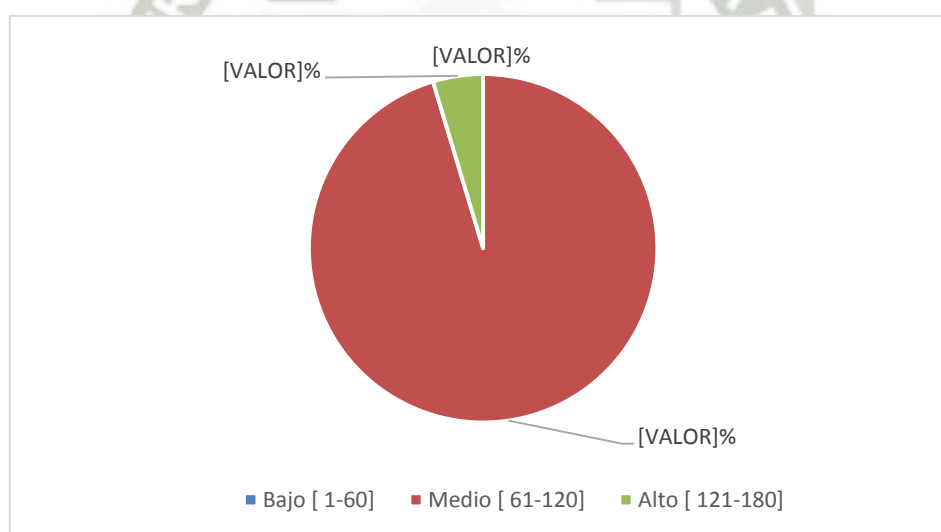
Cuantificación: CLIMA ORGANIZACIONAL

Respuesta	CATEGORIA	f	%
[1-60]	BAJO	0	0.00
[61-120]	MEDIO	41	95.35
[121-145]	ALTO	2	4.65
TOTAL		43	100.00

Fuente: CE-CO-GUESC-2015

Gráfica N°10

Cuantificación: CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: CE-CO-GUESC-2015

El cuadro y gráfica N° 10 presenta el resumen cuantificado de los calificativos obtenidos de Muy bajo=1 punto, Bajo=2 puntos, Regular=3 puntos, Alto=4 puntos, o Muy alto=5 puntos para cada ítems y que corresponde al puntaje global del clima organizacional de la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010. En la categoría [1-60] puntos que corresponde al nivel Bajo no se presenta ningún porcentaje de docentes, mientras que en la categoría [61-120] puntos

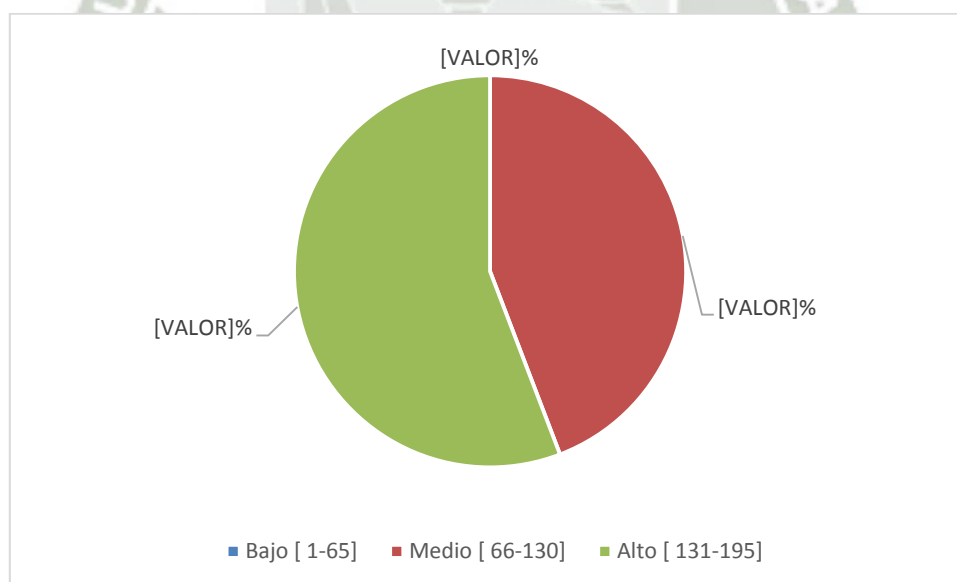
logrados corresponde al nivel Medio se ubica el 95.35% de docentes y en la categoría de [121-145] puntos logrados corresponde al nivel Alto se ubica el 4.65% de docentes. Por lo tanto el mayor porcentaje de docentes opinan que el nivel de clima organizacional es medio en la Institución Educativa.

Cuadro N° 11
Cuantificación: SATISFACCIÓN LABORAL

Respuesta	CATEGORIA	f	%
[1-65]	BAJO	0	0.00
[66-130]	MEDIO	19	44.19
[131-195]	ALTO	24	55.81
TOTAL		43	100.00

Fuente: CE-SL-GUESC-2015

Gráfica N° 11
Cuantificación: SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: CE-SL-GUESC-2015

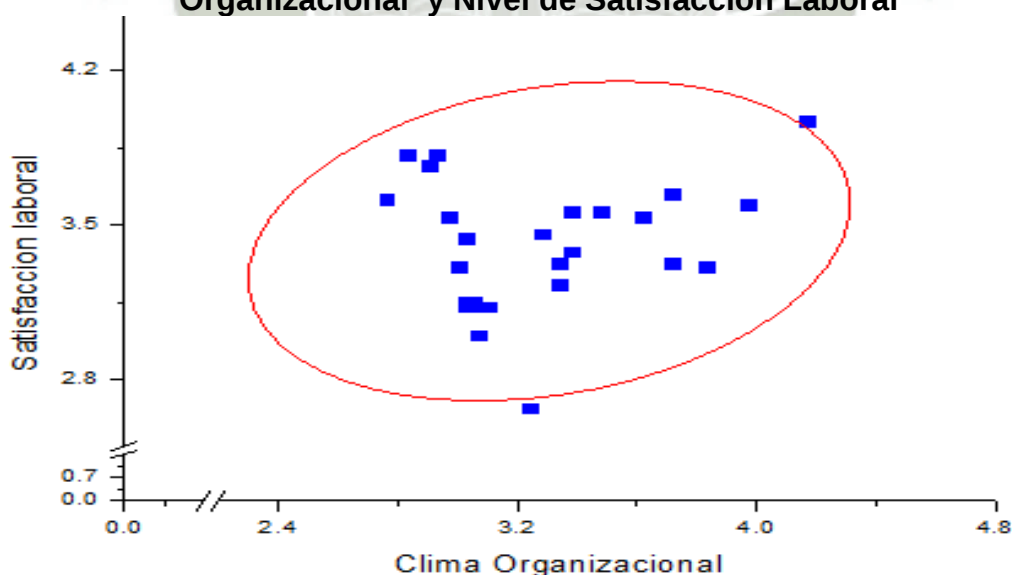
El cuadro y gráfica N° 11 presenta el resumen cuantificado de los calificativos obtenidos de Totalmente en desacuerdo=1punto, En desacuerdo=2puntos, Indeciso=3puntos, De acuerdo=4puntos o Totalmente

de acuerdo=5 puntos para cada ítems y que corresponde el calificativo global sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos”. En el nivel Bajo de [1-65] puntos no se tiene ningún porcentaje de docentes, mientras que en el nivel Medio se ubica el 44.19% de docentes, y el 55.81% de docentes se ubican en el nivel Alto. Lo que implica que el mayor porcentaje de docentes opinan que la satisfacción laboral en la Institución es de nivel Alto durante su desempeño como docentes.

Cuadro N° 12
Coeficiente de Correlación phi de Pearson para las Variables Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral

Estadísticos	Valores
Correlación Phi de Pearson	+ 0.31
Significancia (P)	< 0.042
Interpretación	Baja correlación
Número de pares de datos	43

Gráfica N° 12
Coeficiente de Correlación phi de Pearson para las Variables Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral



En el cuadro y gráfica N° 12 se observa la correlación entre las dos variables para su evidencia se ha utilizado el promedio de puntuaciones obtenidas en

los 29 ítems de cada cédula de entrevista del clima organizacional y de las puntuaciones de los 39 ítems de la cédula de entrevista de la satisfacción laboral.

Primeramente los resultados evidencian que el nivel de significancia estadística es $P=0.042$ entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, es decir se demuestra la asociación entre variables.

Seguidamente el coeficiente de correlación de phi de Pearson es $r= +0.31$, señala una correlación directa positiva pero con fuerza baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir al incrementar una de las variables también se espera el incremento de la otra, en bien del logro de los objetivos institucionales y de la formación integral de los estudiantes.

Por lo tanto evidenciado el resultado, se acepta la hipótesis: Existe una correlación directa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica Regular de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

4. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

El clima organizacional es el ambiente interno de una institución, lo forman las personas que la integran y es una de las variables que hace posible el éxito en lo personal, profesional y socio comunitario. Un clima organizacional óptimo, permite que los trabajadores se sientan cómodos y tranquilos en su lugar de trabajo, lo que beneficia las relaciones laborales, ayuda a que los trabajadores tengan un buen desempeño. Por lo tanto favorece al alcance de logros; esto se reafirma con los resultados de cuantificación obtenidos en el presente trabajo de investigación, el nivel de clima organizacional es medio para el 95.35 % de docentes, resultado de los niveles de: comunicación, motivación, confianza y participación, siendo esta una característica que muestra debilidad en el clima de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San

Carlos”, que según Chiavenato indica que “El Clima Organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmósfera que existe en cada organización(...), incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados (factores sociales)”.

Con referencia al primer antecedente investigativo de Garza Puente Diana Guadalupe, denominado “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, el clima institucional es un tema de suma importancia porque busca el mejoramiento productivo de una institución, sin perder el protagonismo del recurso humano porque su desempeño es fundamental. Así mismo el segundo antecedente de Sonia Palma Carrillo afirma que la motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés para la productividad en los recursos humanos en ambientes laborales y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo. Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden que el clima organizacional es importante en una institución educativa, el mayor porcentaje en opinión de los docentes considera que el clima se ubica en un nivel medio para el 95.35% de docentes. Implica que la mejora de esta variable como lo ratifica Chiavenato sobre la motivación “Si la persona satisface la necesidad del proceso de motivación habrá tenido éxito”.

Con respecto a la satisfacción laboral Locke,E.A. indica que es: “Un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”, y siendo esta el resultado a varias actitudes específicas que el profesor tiene hacia su trabajo. En la presente investigación se evidencia que la cuantificación de la satisfacción laboral se ubica en un nivel alto para el 55.81% de docentes que laboran en Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 de la Gran Unidad Escolar “San Carlos”.

Si la comunicación es ascendente y descendente se revela como heterogénea en apreciaciones, procedimientos normativos y disciplinarios, por lo tanto, la calidad de este servicio debe caracterizar a las instituciones que giran en torno a la formación humana; aspecto que coincide con el indicador comunicación del clima organizacional del presente trabajo de investigación, los resultados cualitativos se ubican en el nivel regular para el 52.72 % de docentes, y en el nivel alto 31.40% de docentes, indicador importante para mejorar el clima organizacional de la institución educativa. Este resultado nos permite reflexionar y mejorar la comunicación como expresa Chiavenato: “Expresar con firmeza su opinión pero, al mismo tiempo, aclarar y clasificar lo que dice, esperar la réplica cuando lo recibe, si el director de una institución educativa desea que la comunicación sea clara y funcional, él y las personas involucradas en esta, deben hacer las aclaraciones necesarias”.

Referente a la investigación realizada por Severo Sucapuca Chinoapaza, orientada a determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, en una de sus conclusiones: “Se identificó que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente a partir de la autoevaluación de su práctica docente en las instituciones educativas”; datos que corroboran a los resultados de la presente investigación donde se demuestra que existe una relación significativa con una correlación directa positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral con r igual a $+0,31$ efectuada en la Institución Educativa Primaria Emblemática Gran Unidad Escolar “San Carlos”. Lo que explica, que el mejoramiento de un buen clima organizacional en la institución se logrará una buena satisfacción laboral, que constituirá una ganancia significativa en educación.

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos permiten una reflexión filosófica, consciente y coherente con respecto a los valores humanos en los que se basa el proceso de humanización y de

responsabilidad social, que ayudan en la mejoría de la práctica de los profesionales de educación. Siendo importante en el proceso de clima organizacional y satisfacción laboral promover un nuevo significado de valores y principios que marcan la humanización dentro del escenario en educación y que es tarea de la comunidad educativa llevarla a la praxis.

El clima psicológico en una institución se define como las percepciones individuales capaces de interpretar eventos y predecir posibles resultados en las organizaciones basados en el conocimiento personal y organizacional. Aspectos que reflejan en el 95.35% de docentes que opinan estar medianamente satisfechos con el clima organizacional, siendo este un buen indicador para seguir promoviendo el mejoramiento del clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Emblemática No 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno, en beneficio de los estudiantes.

El presente trabajo de investigación lo relacionamos con la psicología social, que esta constituida por elementos de la psicología y la sociología, siendo su objeto de estudio el comportamiento interpersonal de los seres humanos, para lo cual hemos realizado una propuesta de intervención, con fin de mejorar un buen clima organizacional y satisfacción laboral; debido a que las organizaciones no se constituyen de manera natural, se componen de individuos o grupos que se integran paulatinamente, como un proceso de adaptación en el que se ven inmersos los sujetos dentro de una realidad de conflictos y negociaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se precisa que el clima organizacional según la opinión de los docentes, para el 4.65% de docentes es alto, mientras para el 95.35% de docentes el nivel de clima es medio. Lo que implica que el mayor porcentaje de docentes evidencian estar medianamente satisfecho con la interacción entre todos los elementos y factores de la organización de la Institución Educativa Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

SEGUNDA:

Se precisa que el nivel de satisfacción laboral en opinión de los docentes, para el 55.81% de docentes es alto, mientras que el 44.19% de docentes opinan que es medio. Lo que indica que el nivel de satisfacción laboral para la mayoría de los docentes es alto con respecto al trabajo que realizan en la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

TERCERO:

Se establece que existe una relación significativa con una correlación directa positiva pero con fuerza baja $r = +0.31$ entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en opinión de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

SUGERENCIAS

1. Los directivos deben promover en toda la comunidad educativa la participación en las diversas actividades curriculares y extracurriculares, según el Plan Anual de Trabajo a fin de optimizar y potenciar los canales de comunicación, motivación, confianza y participación del clima organizacional.
2. Los directivos de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, deben darle mayor funcionalidad a las normas, utilizando espacios y horarios adecuados; además se debe reconocer y estimular la autonomía de los docentes; y mejorar las relaciones interpersonales con sinceridad, así como considerar la utilidad de reunirse fuera de horario. Entonces es importante que los profesores participen en las reuniones de padres de familia y que se promueva mejor coordinación entre los docentes.
3. Los directivos de la institución educativa deben promover y mantener una adecuada satisfacción laboral con la participación de los directivos, docentes y administrativos, identificando los puntos críticos como: las comodidades de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, y los niveles de relación con los superiores como beneficio para un mejor desempeño profesional.
4. A los docentes de la Institución Educativa a comprometerse con el trabajo institucional a fin de mejorar el porcentaje de satisfacción laboral y clima organizacional durante el desempeño de sus funciones en la gestión pedagógica y gestión institucional.
5. Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral, en opinión de los directivos y el personal administrativo a fin de conocer a dos poblaciones con necesidades y exigencias diferentes en el logro de los objetivos institucionales.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

I. DENOMINACIÓN

Mejoramiento del Clima Organizacional en la Institución Educativa Emblemática Primaria N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno, 2016.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional y la satisfacción laboral, es el ambiente que se crea y se vive en las instituciones educativas, así como los estados de ánimo y como estas condiciones pueden afectar el desempeño de los miembros de la comunidad educativa; además el clima se constituye en la personalidad y temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente y espacio que requiere un tratamiento especial para el mejoramiento de la calidad educativa.

El problema es evidente en opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010, sobre las dificultades que se presentan en el clima organizacional con respecto a la funcionalidad, los espacios y horarios para que la comunicación sea más efectiva. Los resultados evidencian que el mayor porcentaje que es el 95.35% de docentes considera que el clima organización se ubica en la categoría medio, por las siguientes razones:

-El indicador motivación destaca que los docentes opinan que existe carencia en la autonomía y reconocimiento por el trabajo que realizan los docentes en la Institución Educativa.

-A ello se suma que en el indicador confianza la debilidad es el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales y que existe la necesidad de reunirse fuera de la institución educativa para continuar con el trabajo.

-En cambio en el indicador participación existen dificultades en la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia y en la coordinación entre los docentes para mejorar la interdisciplinariedad en la labor educativa.

III. JUSTIFICACIÓN

A partir de los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en esta investigación, se evidencia que existen determinados sub indicadores que requieren mayor atención que otras, no obstante todas mostraron alguna debilidad, razón por el cual presento la siguiente propuesta con la finalidad de mejorar el clima organizacional y darle mayor énfasis en los sub indicadores con niveles de bajo, muy bajo y regular en opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno.

Del diagnóstico cualitativo sobre el clima organizacional precisamos que el 72.1% de docentes opinan que se carece de funcionalidad de normas, el 74.42% consideran que los espacios y horarios no son los adecuados para una buena comunicación, para mantener informado al docente en los cambios, mejoras y proyectos de la institución en el marco de una educación crítica y reflexiva.

El 32.56% de docentes opinan que el grado de reconocimiento del trabajo que realizan es bajo, propiciaremos que los logros por pequeños que se presenten sean reconocidos por la comunidad educativa en las diferentes dimensiones profesionales. Mientras que el 34.88% de docentes opinan que el grado de autonomía en la institución educativa es bajo lo que limita la iniciativa y la creatividad.

Así mismo el 69.77% de docentes opinan que existe escaso reconocimiento del trabajo que realizan, así mismo el 81.39% de

docentes manifiestan debilidad en el grado de autonomía que existe en la institución educativa. En el indicador confianza el 67.44% de docentes evidencias debilidades en el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales y que existe utilidad de reunirse fuera de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos”. A ello se suma la escasa participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes el 72.09% de docentes y se carece de una buena coordinación entre los docentes.

Para la presente propuesta se propone activar las responsabilidades especificadas en el Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010, que comprende: La dirección, el personal docente y administrativo, en las siguientes áreas: Área Técnico Pedagógica, Área Matemática, Área Comunicación, Área Tutoría, Área Riesgos, Área Escuela de Padres, Área Infraestructura, Área Ciencia y Tecnología, Área Municipio Escolar, Departamento del aula de Innovación Pedagógica, Departamento de Educación Física.

IV. OBJETIVO GENERAL:

Implementar en la Institución Educativa de herramientas necesarias para mejorar el Clima Organizacional, a través de las intervenciones en los puntos críticos, con la participación de directivos, docentes y administrativos.

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1 Mantener de forma óptima los canales estratégicos de comunicación, respetando espacios y horarios para la difusión de documentos normativos.

5.2 Motivar y reconocer los logros en las dimensiones personal, profesional pedagógica y socio comunitario en forma individual y en equipo a los docentes.

5.3 Fortalecer las habilidades sociales en el equipo directivo, docente, personal administrativo y padres de familia de la institución educativa, para el logro de los objetivos institucionales del plan anual de trabajo.



VI. INTERVENCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS DE TRABAJO	RESPONSABLE	RECURSOS
Documentos normativos: Normas legales Resoluciones Directivas	1. Actualización y difusión de documentos normativos emitidos por el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, Unidad de Gestión Educativa local; publicados en las carteleras informativas y en la página web institucional.	La Dirección. Área de comunicación. Departamento de innovación pedagógica.	Carteleras de tecnoport. Un buzón de sugerencias. Computadora
Dimensión personal Dimensión profesional y pedagógica Dimensión Socio-comunitario	2. Reconocer, motivar y publicar en diferentes medios de comunicación; los logros personales, profesional pedagógico y socio comunitario de manera individual y de equipo de docentes. 3. Reconocer, motivar y publicar las propuestas innovadoras de los docentes en el marco de una educación con calidad. 4. Reconocer, motivar y publicar las actividades innovadoras relacionadas con el desarrollo socio comunitario.	La Dirección. El área de tutoría. Departamento de innovación pedagógica.	Resoluciones Diplomas Boletín carolino Periódico mural Papel bond Impresora Plumones

Habilidades sociales: Confianza Autoestima Participación Trabajo en equipo	5. Reuniones mensuales en las cuales se impartirá talleres de confianza y autoestima, con la participación de los docentes de la institución. 6. Fortalecer el trabajo en equipo con identificación, participación y pertenencia de directivos, docentes y administrativos que laboran en la institución. 7. Participar en actividades del calendario cívico escolar y comunal previstas en el plan anual de trabajo, en coordinación con los docentes de cada grado	Dirección Psicólogo educativo Área de Escuela de Padres.	Hojas de trabajo Videos educativos Cuaderno de apuntes Pizarra y plumones
--	---	---	--

VII. RECURSOS HUMANOS

Los directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria Emblemática Gran Unidad Escolar “San Carlos” N° 70 010 de la ciudad de Puno.

VIII. TIEMPO ESTIMADO PARA EL DESARROLLO

El tiempo estimado para la implementación, el desarrollo y la ejecución de las actividades a realizarse en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”.

En el siguiente cuadro se detalla las actividades y la temporalidad para el mejoramiento del clima organizacional, durante el primer semestre del año 2016.

ACTIVIDADES	M	A	M	J	J	A
CLIMA ORGANIZACIONAL:						
Actualización y difusión de documentos normativos	X	x	x	x	x	X
Reconocer y publicar logros de las dimensiones personal, profesional pedagógica y socio comunitario	X	x	x	x	x	X
Participar en el desarrollo de habilidades sociales en la institución educativa			x	x	x	X

IX. BENEFICIO

Coordinación sistemática entre los diferentes estamentos institucionales a fin de mejorar los propósitos de la gestión pedagógica y gestión institucional.

Propiciar la participación del 100% de los integrantes de la Institución educativa a fin de lograr un clima organizacional con una satisfacción laboral en beneficio de los estudiantes.

X. COSTO

RECURSOS	INVERSIÓN
Carteleras de tecnoport.	30.00
Tachuelas.	5.00
Un buzón de sugerencias.	10.00
Hojas de papel.	26.00
Hojas de trabajo	26.00
Rotafolio.	45.00
Videos educativos.	20.00
Cuaderno de apuntes	30.00
Equipos de sonido	80.00
Plumones	75.00
Cinta adhesiva	30.00
TOTAL	377.00

XI. EVALUACIÓN

La evaluación será permanente durante el desarrollo de cada una de las actividades correspondientes al clima organizacional utilizando una cédula de entrevista.

CÉDULA DE ENTREVISTA

Se le agradece anticipadamente por su sinceridad. Marca con un X según corresponda en cada uno de los indicadores

Directivo ()

Docente ()

Administrativo ()

INDICADORES	B	R	A
Se difunde las actividades internas y externas a través de los medios de comunicación de manera oportuna.			
Se difunde las normas que afectan a la institución educativa de manera oportuna en espacios y horarios al alcance de la comunidad educativa.			
Se observa la participación de los directivos, docentes y personal administrativo, según las responsabilidades asumidas desde las áreas de trabajo.			
Se reconoce el esfuerzo a la creatividad y la participación en actividades extracurriculares de los directivos, docentes y personal administrativo en diversos medios informativos.			
Evidencian durante los trabajos institucionales sinceridad al cumplir responsabilidades.			
Los docentes muestran evidencias de trabajar en equipo con los diferentes grados.			
Los docentes participan en las reuniones con los padres de familia en base a la realización de un trabajo interdisciplinario.			
Se promueve actividades de reflexión, luego de concluir actividades identificando las fortalezas y debilidades para proponer mejoras de trabajo.			
Los directivos son comprensivos y acompañan en la labor que desempeño para el logro de los objetivos institucionales.			

Gracias.

ANEXOS





ANEXO 1
PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA EMBLEMÁTICA N° 70010 GRAN
UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS DE LA CIUDAD DE PUNO,
2015”**

Proyecto de Tesis presentada por:

INGA FLORES, Walter Leoncio

Para Optar el Grado Académico de:

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

AREQUIPA - PERÚ

2015

I. PREÁMBULO

En nuestro país las interacciones que se producen en las instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades son complejas, de acuerdo a los niveles en que se producen, estas se expresan en satisfacciones, logros; conflictos y violencia entre directivos, docentes, alumnos, padres de familia, auxiliares de educación, administrativos, personal de servicios y otros.

Cotidianamente nos informamos que los conflictos entre el personal directivo y los docentes es por incumplimiento de funciones, de los horarios, la asistencia, la puntualidad, el avance de los contenidos curriculares, asignación de horas, cargos, responsabilidades, etc., los cuales cuando no son gerenciados adecuadamente crean situaciones de favoritismo en unos y resentimiento en otros, lo que conduce a la aparición de grupos de docentes, padres de familia y hasta estudiantes a favor o en contra del director, desencadenándose serios conflictos institucionales que no contribuyen al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

En este último quinquenio se observa en su mayoría una imagen negativa en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” debido a la falta de comunicación, conflictos interpersonales, intolerancia y falta de confianza entre docentes, directivos y administrativos, los que se reflejan en el clima institucional afectando el desempeño docente durante el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

Otra debilidad es que los docentes durante sus actividades curriculares y extracurriculares se ven desmotivados, consideran que las condiciones de trabajo para el desarrollo de competencias y capacidades en las diferentes áreas curriculares no son adecuadas en sus actividades y estrategias que utiliza el docente; por la falta de materiales educativos, medios y materiales informáticos, aulas virtuales y una escasa biblioteca con textos actualizados. Complementa a esta realidad el incumplimiento en la culminación de la infraestructura, por parte de la empresa contratista con el estado.

Además se aprecia la falta de coordinación entre los docentes y directivos que atenta contra la calidad académica y la satisfacción laboral en el desempeño de funciones. Así mismo existe un escaso trabajo en equipo de docentes al planificar sus programaciones curriculares, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, proyectos interdisciplinarios por verse envueltos en una serie de dificultades, entredichos, y hechos que en la mayoría de los casos se evidencia que la forma de organización académica es en base a reuniones sin mucho análisis.

Se observa además que la autoridad educativa buscaba beneficio personal en las capacitaciones que oferta el Ministerio de Educación, sin participación de la comunidad educativa, con actitudes unilaterales que agudizaban la crisis organizacional, llegando al enfrentamiento verbal en las reuniones institucionales entre directora y docentes. Este problema repercutió en el clima organizacional, tal vez por la poca habilidad y seguridad para enfrentar y resolver discrepancias durante los conflictos instituciones y tomar las mejores decisiones de carácter institucional.

Los docentes se ven afectados por el factor remunerativo, por lo que no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día con los estudiantes, en las diferentes áreas curriculares y grados, aspectos que influyen en la gestión escolar y en el nivel de satisfacción de los docentes durante su desempeño profesional; así mismo en el presente gobierno se ha implementado el promocionado ascenso de escala magisterial, el cual ha causado una diferencia enfatizada, porque los que tienen mayor escala magisterial tienen mejores sueldos. Por lo tanto la mayoría de los docentes, personal directivo y personal administrativo muestran insatisfacción laboral durante el cumplimiento de sus funciones.

El docente configura el clima institucional a partir de sus actitudes y comportamientos, cuando no se conducen adecuadamente se observa divisiones o grupos al interior del personal docente nombrado o contratado, lo cual debilita y perturba seriamente el clima organizacional de la Institución.

Lo positivo es que en algunas actividades cuando realmente es interés de la institución la comunidad educativa se organiza en armonía, todos se llevan bien, no hay peleas ni malos miramientos entre los actores educativos, conduciéndose adecuadamente la marcha institucional, en bien del desarrollo de los objetivos y metas trazadas institucionalmente, aunque son actividades limitadas es necesario recuperarlo en beneficio de la escuela.

Además podemos mencionar que en la institución educativa hay grupos de personas con marcadas diferencias de carácter subjetivo (política, costumbre, religión, pensamiento, etc.) y de carácter objetivo (chismes, malos miramientos, calumnias, etc.) que boicotean y discuten de manera improductiva, hechos que perjudican las buenas relaciones humanas y el ambiente institucional; sin embargo por la identidad la dedicación de los docentes y directivos impulsan una formación adecuada a sus alumnos.

Según la experiencia que tenemos en el campo docente se ha observado que muchos directores de instituciones educativas tienen miedo a ser denunciados, al tomar medidas correctivas para la solución de conflictos y problemas institucionales, ya sea por la falta de conocimiento, por intereses económicos, valores, por la preparación académica y/o por manejos administrativos, siendo una limitante para la institución educativa.

Por lo expuesto los datos y hechos presentados, necesariamente deben ser corroborados o verificados mediante una investigación sistemática de nivel descriptivo y relacional, por ello se plantea la investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la Ciudad de Puno, 2015.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 CAMPO, ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- a) Campo: Ciencias de la Educación
- b) Área : Administración de la Educación
- c) Línea : Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

1.2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
V1 CLIMA ORGANIZACIONAL Es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización fundamentado en el proceso de la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	• Fluidez • Rapidez • Funcionalidad • Aceptación • Espacios y horarios • Ocultar información
	Motivación	• Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía
	Confianza	• Sinceridad • Respeto • Trato amical
	Participación	• Grado de participación • Deliberaciones y decisiones • Grupos • Trabajo en equipo • Reuniones • Coordinación
V2 SATISFACCIÓN LABORAL Es una actitud o conjunto de actitudes que las personas desarrollan respecto al trabajo que realizan en general o en aspectos particulares del mismo.	Diseño del trabajo	• Condiciones de trabajo • Horario de trabajo
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	• Seguridad e higiene de trabajo • Suficiente tiempo • Social
	Realización personal	• Personal • Profesional
	Promoción y superiores	• Actitud de los directivos. • Relaciones con los superiores.
	Salario	• Expectativas económicas.

1.2.3 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

- a) ¿Cuál es el clima organizacional, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015?
- b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015?
- c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015?

1.2.4 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

- a) Tipo de Investigación : De campo
- b) Nivel de Investigación : Descriptivo – relacional

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación tiene el propósito de diagnosticar y conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes integrantes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, para reflexionar y tomar medidas correctivas que les permita mejorar y superar las dificultades existentes. Por lo tanto consideramos que la investigación es relevante por las siguientes razones:

Los resultados de la investigación nos permitirán orientar y asumir que un buen clima institucional entre los actores de la educación contribuirá a la mejor marcha institucional en coordinación con las autoridades educativas. Y de manera objetiva los docentes demostrarán satisfacción laboral en las actividades educativas y funciones que desempeñan al prever el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes en los estudiantes.

La cultura, entendida como el conjunto de valores, creencias e ideas compartidas por un grupo dentro de una organización, incide directamente sobre la percepción que cada sujeto tiene de su entorno. Por esta razón es importante reconocer que la organización determinada por las conductas que se generan en la institución educativa, influyen en el éxito o fracaso de las actividades educativas por lo tanto la satisfacción entre los integrantes de la comunidad educativa será mayor. Entonces el director deberá orientar los esfuerzos administrativos al desarrollar una cultura escolar coherente con la misión institucional y con la coparticipación del personal de todos los niveles y jerarquías en la toma de decisiones.

Los resultados de la investigación permitirán comprometerse frente a un mundo que está en proceso de cambio, en la sociedad de la información y del conocimiento, porque aportará con información actualizada sobre clima organizacional en la Institución Educativa Primaria Emblemática Gran Unidad “San Carlos” N° 70010, lo que accederá reflexionar por una parte sobre el comportamiento de la variable clima organizacional y por otra parte, acerca del comportamiento de la variable satisfacción laboral, de manera que se llegará a establecer el grado de asociación existente entre las variables estudiadas.

Con el presente trabajo se busca corroborar la importancia que tiene las relaciones humanas en el clima organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos”, debido a que las relaciones humanas se definen como una situación de interacción entre dos o más personas; las relaciones positivas se basan en un deseo de contacto y en el acuerdo entre los participantes, produciéndose una comunicación empática y una consideración positiva del otro. Actualmente las relaciones humanas constituyen un campo interdisciplinario que trata de lograr la máxima integración humana en el que cobra importancia el saberse agradar mutuamente; como es de

nuestro conocimiento que, todo ser humano es eminentemente social, los resultados que se obtengan nos permitirán alcanzar sugerencias, con el fin de promover y conservar un buen clima organizacional en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, y su relación con la satisfacción laboral.

2 MARCO CONCEPTUAL

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un aspecto de suma importancia para las instituciones que quieren aportar lo mejor en tiempos de competencias, al respecto: “El clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la Organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”.¹

“La organización es un sistema humano y complejo con características propias típicas de su cultura y clima organizacional. Ese conjunto de variables debe observarse analizarse y perfeccionarse continuamente para que resulte en motivación y productividad. Para cambiar la cultura y el clima organizacional, la organización necesita tener capacidad innovadora”.²

Más allá de la organización interna y de los aspectos que son físicos se señala que: “Los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.³

¹DRESSLER, Gary: Organización y administración, enfoque situacional. México: Prentice Hall. 1979, pág. 183

²CHIAVENATO, Idalberto: Introducción a la teoría general de la administración. Editorial Mc. Graw Hill. 5ta. Edición. 1999. Pág. 322

³G. H., Litwin y STRINGER: Diferencias individuales en el clima organizacional. 1968. Pág. 323

A inicios del siglo XXI el clima organizacional en las Instituciones Educativas se constituye fundamental para el mejoramiento de sus servicios mediante los procesos y las características de las estructuras organizativas, de las funciones y en general, de todo los elementos que interaccionan en la escuela, al respecto: “Son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas y apertura”.⁴

Para entender el clima organizacional debemos primeramente conocer la cultura organizacional como:

“El conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.

Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras. Es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos consciente. (...)

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento”.⁵

El clima organizacional nos permite conocer de manera científica y sistemática las opiniones de las personas sobre su situación laboral, con el fin de elaborar planes que permitan mejorar los errores de la

⁴<http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml#ixzz3IaNy7X3T>

⁵ MINSA: Metodología para el estudio del clima organizacional. Editorial Servicios Gráficos E.I.R.L. Segunda edición. Lima- Perú.2009. pág. 19-20

institución y realizar un compromiso para elevar la calidad productiva y mejoramiento de sus servicios de una institución.

“Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

-El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

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

-El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. El clima influye en la forma como cada trabajador se siente en la institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque este no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un ambiente gratificante emocionalmente, otros en cambio, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe

o grupo, etc. y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que adoptaran. El clima organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, etc”.⁶

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para que exista un buen clima organizacional entre los docentes, directivos y administrativos, se debe considerar lo siguiente:

“Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.

- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)”.⁷

Si queremos tener un buen clima institucional se debe tener en cuenta los siguientes indicadores: comunicación, motivación, confianza y participación.

A. COMUNICACIÓN.- La comunicación es un indicador importante debido a que:

“En todo los niveles de actividad de una organización las personas están adquiriendo y difundiendo información constantemente. La comunicación es un elemento clave

⁶ BUSTOS, Paulina, MIRANDA, Mauricio: “Clima Organizacional”. Editorial Lautaro. Santiago. 2001.

⁷ MINSA. Op. Cit., Pág. 17

porque los administradores no trabajan con cosas, sino con formación acerca de ellas. Además todas las funciones administrativas como la planeación, organización, la dirección y el control, solo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación esta es indispensable para el funcionamiento de la organización a pesar de que todos los avances de la informática y telecomunicaciones, la comunicación entre las personas todavía deja mucho que desear porque no depende de la tecnología sino del esfuerzo de la gente y de aquello que les rodea. Es un proceso que ocurre en el interior de las personas”.⁸

Para que una comunicación sea adecuada en una institución se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Fluidez.
- Rapidez.
- Respeto.
- Aceptación.
- Espacios y horarios.
- Ocultar información

Aspectos que servirán para solucionar o prevenir problemas, a fin de evitar situaciones conflictivas, y que la comunicación sea de manera funcional en una institución especialmente educativa, por esta razón es importante que refleje las siguientes condiciones:

“Expresar con firmeza su opinión pero, al mismo tiempo, aclarar y clasificar lo que dice, esperar la réplica, y aceptar la réplica cuando la recibe, si el director de una institución educativa desea que la comunicación sea clara y funcional, él y las personas involucradas en esta,

⁸ CHIAVENATO, Idalberto: “Comportamiento Organizacional”. Editorial M.Graw Hill. Tercera Edición. México. 2015, pág. 308

deben hacer las aclaraciones que sean necesarias respecto de los mensajes que quieren enviar, reducen las generalizaciones, ser específicas y probar sus afirmaciones, verificar su realidad y compararla con la realidad de las otras personas, separar de quien percibe las cosas de lo que está siendo percibido, frenar la tendencia a proyectar en otros los propios deseos, pensamientos y percepciones y frenar el impulso de hablar por las otras personas”.⁹

Si la comunicación es eficiente con rapidez y fluidez en el traslado de la información, va a permitir realizar un mejor efecto para un buen clima organizacional, lo contrario sucederá si la institución oculta información. La fluidez así como la aceptación de propuestas coherentes establecerán su desarrollo de la institución. Por esta razón:

“El grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información”.¹⁰

B. MOTIVACIÓN. Según el diccionario Wikipedia La motivación se define como:

“El señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo”.¹¹

⁹ GARCIA, Nilda y Otros: La Administración Escolar. Para el cambio y el mejoramiento de las instituciones Educativas. Editorial de la Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 1995. pág. 401

¹⁰ ANYARIN INJANTE, Toribio: Las Relaciones Humanas. Editorial TAISA. 1ra. Edición. Lima-Perú. 2002.

¹¹ www.wikipedia.org/wiki/Motivación

El clima organizacional está relacionado con la motivación en el trabajo debido a que esta influye decididamente en la satisfacción de los trabajadores, ya que si hay estímulos los trabajadores colaborarán mejor en la institución y mejora el grado de relaciones interpersonales y el grado de reconocimiento es aceptable, es decir si los trabajadores participan en el comportamiento y procesos. Entonces la motivación conduce de manera eficiente a la satisfacción, al respecto se define que es: "Un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.". ¹²

"Si la persona satisface la necesidad del proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce carencias. No obstante si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surge la frustración, el conflicto el estrés". ¹³

C. CONFIANZA. Para que en una institución exista confianza debe haber intereses comunes de reciprocidad entre sus integrantes, para ello deben estar presentes los valores comunes para el logro de objetivos. La confianza resulta de las interacciones frecuentes en el campo educativo y de las relaciones de confianzas al realizar responsabilidades con ánimo o vigor para realizar actividades.

"En una entidad educativa la confianza puede reforzarse o debilitarse de acuerdo a los resultados de la educación de sus hijos, si el docente cumple con sus horarios, su avance académico, la confianza de los padres será

¹²GONCALVEZ, A.: Fundamentos el Clima Organizacional. s.l. Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad. 2000.

¹³ CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit., pág.238

fortalecida; sería contrariada si los resultados son negativos.

Cuando la comunidad confía en la institución educativa, cree que puede predecir sus acciones y comportamientos. La confianza, por lo tanto, simplifica las relaciones sociales y le da seguridad, por lo tanto la confianza es “Grado de sinceridad” con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa”.¹⁴

El nivel de confianza se logra cuando hay respeto:

“Respeto es la actitud y la acción del ser humano de no dañarse así mismo, a sus semejantes ni a su entorno. Respetar es cuando sabes que estás haciendo bien y te sientes conforme contigo mismo es saber comportarse en determinado objeto”.¹⁵

Dentro de ese contexto se debe generar un nivel de confianza en las instituciones educativas, con las actividades que se realizan dentro de un respeto mutuo.

D. PARTICIPACIÓN. La participación de los docentes y demás integrantes de la institución educativa en un ambiente escolar, en la que son protagonistas, influye en el destino de las instituciones el mismo que está basada en sus percepciones colectivas de comportamiento y conducta en la escuela. En la participación está considerado las deliberaciones y decisiones antes de tomar una decisión se debe analizar lo que es positivo o negativo para la institución educativa, al respecto “Los grupos toman decisiones de mejor calidad. En general el desempeño de un grupo siempre supera al individual aunque la persona sea muy competente”.¹⁶

¹⁴AMAT Y LEÓN, CARLOS: Nivel de Vida y Grupos Sociales en el Perú. Kausachun. Lima. 2000.

¹⁵www.motivacinyesecfe.blocspot.comp.p.respeto.html

¹⁶ CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit., Pág. 282

El protagonismo de los docentes implica una responsabilidad que debe propiciarse entre los padres y alumnos al momento de deliberar y tomar decisiones oportunas que afectarán en su trabajo, al respecto el: “Grado en que los docentes propician la participación de sus pares, padres y alumnos, cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, importancia del perfeccionamiento”.¹⁷

Referente al trabajo en equipo y a los grupos que promuevan relaciones interpersonales:

“Los equipos se basan en relaciones afectivas y emocionales y en conexiones personales entre los miembros. Implican diversidad y unidad, apertura y aceptación, honestidad y empatía, críticas y acuerdos, confianza y aceptación de riesgos para crear algo nuevo y más grande que aquello que podría lograrse mediante la unión de piezas individuales. En los grupos el poder generalmente se distribuye en forma jerárquica y las decisiones las toma un pequeño círculo a quienes se les otorga poder y responsabilidad”.¹⁸

2.3 SATISFACCIÓN LABORAL

En la actualidad el interés del Ministerio de Educación está orientado a mejorar la calidad de la educación, así como lograr mayor productividad en los directivos, docentes y el personal administrativo; sin embargo las acciones demuestran identidad y compromiso, que son mucho más que medios para proveer de bienes y servicios a la sociedad.

Entonces la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su trabajo, actitud desarrollada en su labor y experiencia, actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados, el cual orienta el deseo de un empleado a su puesto y que es influenciado por esta razón. Entonces

¹⁷ ANYARIN, Toribio. Op. Cit., 2002.

¹⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit., Pág. 284

la satisfacción laboral se define como: “Un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.¹⁹

En la satisfacción laboral se puede observar condiciones psicológicas y físicas internas y externas cada cual con sus propias características; al respecto se:

“Identificaron tres tipos diferentes de satisfacción en el trabajo.

- Elementos intrínsecos de satisfacción que provienen de dos fuentes: a) el placer de participación de una tarea (placer de la función) y b) la sensación de realización que se experimenta al alcanzar los modelos sociales de éxito y los objetivos por el esfuerzo propio.
- Factores concomitantes de satisfacción, relacionados con las condiciones físicas y psicológicas del trabajo tales como la planta física y las relaciones con los compañeros de trabajo.
- Elementos extrínsecos de satisfacción, como el salario y las bonificaciones.

(...).La alta satisfacción en el trabajo es un logro codiciado por las organizaciones bien administradas y, fundamentalmente, es el resultado de un comportamiento eficaz de la dirección”.²⁰

La satisfacción en el trabajo de los docentes es la resultante afectiva de las responsabilidades que asume, en su institución educativa, que es la resultante de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado. Un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo.

Los docentes sienten satisfacción laboral cuando saben que sus alumnos van aprendiendo, especialmente en los exámenes que realiza la dirección o en los exámenes censal aun cuando esto refleja solo el resultados de dos grados, así mismo pueden apreciar su

¹⁹ LOCKE, E.A.:The nature and cuses of job satisfaction. Editorial Hand book. Chicago. 1976. Pág. 1297

²⁰ GARCIA, Nilda y Otros. Op. Cit., Pág. 405

satisfacción cuando el cambio de sus alumnos son evidentes. Por lo tanto su respuesta afectiva resulta de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas positivas que tienen los profesores en su institución educativa. Así mismo logran satisfacción laboral cuando concretizan una competencia, sintiéndose satisfechos, si experimenta beneficios en el trabajo, e insatisfechos cuando es desfavorable su trabajo cuando no alcanza el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo.

Los trabajadores no solo tienen satisfacción laboral de manera individual sino también de manera grupal, por lo que es un desafío de la dirección atender a toda la comunidad educativa por igual; convirtiéndose en un tarea compartida con los protagonistas de la educación.

2.4 INDICADORES EN RELACIÓN A LA SATISFACCIÓN LABORAL

A. DISEÑO DEL TRABAJO

El diseño del trabajo establece un enfoque fundamental para aumentar la motivación laboral. Para la configuración de los puestos de trabajo, se estableció un marco conceptual con cinco dimensiones:

“Variedad. Grado en que las actividades propias del puesto requieren diversidad de conocimientos y habilidades por parte del personal.

Identidad de la tarea. Grado en que el trabajo ofrece la oportunidad de adquirir una visión plena e integradora, de manera que aparezca como un todo identificable. Que se haga un trabajo de principio a fin con un resultado fácil de identificar.

Valor de la tarea. Influencia que tiene el puesto sobre otros de la misma organización o del entorno. Dicho en términos de procesos, el efecto que tiene sobre clientes internos y externos.

Autonomía. Responsabilidad e independencia del trabajador en cuanto a la planificación del trabajo y a cómo realizarlo. Grado de autocontrol que puede ejercerse en el puesto.

Retroinformación. Grado en que el empleado obtiene información acerca del resultado de su trabajo.

En el diseño del trabajo, los puestos que posean estas características en una proporción considerable, se dice que han sido enriquecidos. Este enriquecimiento puede ser de dos tipos:

Horizontal. Se incrementa el número de tareas a realizar, pero con un nivel de complejidad y exigencia en cuanto a habilidad similar. En esta tipología puede darse el caso de que el trabajo no se haga más significativo ni más satisfactorio. Vertical. Lleva implícita la dotación de responsabilidades nuevas. Ambas estrategias pueden ser combinadas para que el puesto implique más tareas y de mayor responsabilidad”.²¹

Éstas características le permiten que el trabajador este motivado internamente, es decir le interesa su propio trabajo generado por los sentimientos internos positivos que le estimula a hacer bien las cosas. Así mismo los empleados percibirán el trabajo como más significativo, se sentirán más responsables y obtendrán mayor conocimiento sobre el resultado de su actividad. La consecuencia será una mayor probabilidad de que el proceso se mantenga estable, los participantes que soliciten retroalimentación sobre los resultados, pueden ejercer mayor control sobre el mismo. También consiguen información positiva sobre su rendimiento (en lugar de únicamente negativa cuando el proceso no funciona bien), lo que supone una fuente de gratificación. Otro punto positivo es potenciar la polivalencia del personal, que se ejercita en diversas tareas y se habitúa a asumir y gestionar responsabilidades.

²¹ <http://www.aiteco.com/disenio-del-trabajo/>

B. CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO

Para tener una concepción de las condiciones de vida asociadas al trabajo debemos conocer la calidad de las condiciones de vida de una persona de la siguiente forma:

- a. La satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales.
- b. La combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, las condiciones de vida y la satisfacción con ellas.
- c. La combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

Los indicadores de las condiciones de vida asociadas al trabajo para que al docente le guste realizar sus labores en un ambiente placentero, que favorezca el bienestar y la calidad de su trabajo, son los siguientes:

Disponer de suficiente tiempo libre, facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo, poder establecerse en una localidad determinada, disponer de suficiente tiempo para la familia, tener un horario flexible, disponer de una buena seguridad social, contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.

Por lo tanto si a un trabajador se le da esas condiciones realizará un buen servicio y una productividad en favor de la institución educativa, al respecto se expresa:

“En un mundo ideal, todas las empresas extremarían precauciones para dotarse de una mano de obra feliz, con trabajos estimulantes, y retribuciones de ensueño. En el mundo real, las cosas no suceden así. ¿Tenemos certeza de que a las empresas que ofrecen mejores puestos de trabajo (mayor autonomía en el puesto de trabajo, desarrollo de las propias capacidades, conciliación de la vida profesional y la vida personal) obtienen mejores resultados

que las guiadas por un planteamiento menos «avanzado»? Ciertas organizaciones han progresado notablemente, con frecuencia en el contexto del diálogo social, pero cuando el contexto es de estancamiento económico, en muchas empresas cunde la inquietud sobre cómo redundará todo ello en la productividad. Por otra parte, la incorporación al lugar de trabajo de unas prácticas inteligentes que mejoren la calidad del trabajo y a la vez eleven el rendimiento podría constituir, en parte al menos, una respuesta europea a la búsqueda de nuevas fuentes de productividad en el marco de la economía global”.²²

C. REALIZACIÓN PERSONAL

En la satisfacción laboral referente a la realización personal es la más importante, porque solo individualmente puede expresar si se encuentra o no satisfecha en su trabajo, en él se reflejará felicidad, armonía y seguridad. Siendo este un aspecto fundamental los directivos deben apoyar al desarrollo personal de los docentes que implica capacitar y motivar para ampliar sus responsabilidades.

Por otra parte podemos hablar de realización personal cuando se tiene la oportunidad de realizar actividades significativas hacia su autorrealización y solucione la Jerarquía de Cinco Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954) y son los siguientes:

- a. Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- b. Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- c. Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- d. Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores

²²http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/32/es/1/EF1232ES.pdf

externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.

e. Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

La realización profesional debe garantizar a partir del interés, el empeño de cada docente, y su actitud que viene demostrando el magisterio en el desempeño de sus funciones. Entonces se define como:

“El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen”.²³

D. PROMOCIÓN Y SUPERIORES

Los docentes que son parte de la organización de una institución educativa, tienen una serie de expectativas relacionadas a su desarrollo profesional, a sus salarios. Procurando que los docentes se sientan contentos, aunque eso es difícil porque existen factores determinantes o características que pueden hacer o no sentir satisfecho a los docentes; por esta razón la preocupación de los directivos es buscar un estado emocional placentero o positivo de los trabajadores que pueden ser el resultado de las experiencias de trabajo.

En la actualidad los empleados esperan reconocimiento por parte de los directivos, así mismo consideran que es importante una comunicación constante entre empleados y directivos que le permitan generar un ambiente de tranquilidad, de la misma forma a los directivos les

²³ www.gestiopolis.com

conviene escuchar opiniones e ideas de los trabajadores. Una función importante que establece la promoción y superiores es:

“El ambiente de trabajo está compuesto de dos componentes: las características del trabajo y el contexto del trabajo. Mientras que el primero describe cómo los aspectos del trabajo o la tarea de un individuo contribuyen a encontrarle sentido al trabajo, hacerle crecer y desarrollarse; las variables del contexto de trabajo corresponden a las características de la organización, tales como son los sistemas de recompensa o los grados de formalización, en los cuales los empleados deben desempeñar sus labores”.²⁴

E. SALARIOS

Un salario demuestra efectos positivos o negativos sobre la satisfacción laboral de los salarios porque son compensaciones que reciben los docentes a cambio de su labor, en la actualidad existe diferencia en relación a los salarios de los docentes de acuerdo a las escalas laborales, lo cual limita a gran parte de los docentes para obtener un sueldo justo, porque para alcanzar a las altas escalas se requiere pasar los cupos correspondientes, que son limitados. Al respecto se manifiesta que:

"La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo".²⁵

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Visto los antecedentes de los diversos trabajos de investigación relacionados con el clima organizacional y satisfacción laboral de los diferentes campos profesionales se presentan los siguientes aportes:

²⁴ <https://www.clubensayos.com/Negocios/Satisfacción-Laboral/2547414.html>

²⁵ <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml#ixzz3LqdmIcvy>

3.1A nivel internacional el trabajo de investigación realizado por Garza Puente Diana Guadalupe (2010), en México – Tamaulipas, denominado “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, el tamaño de muestra fue de 93 trabajadores encuestados. En base a los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el clima organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es nivel medio que se podría calificar como intermedia, ya que el 62,5% de la media percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en esta escala: autonomía, Trabajo en Equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción; sin embargo las dimensiones de motivación intrínseco, presión, satisfacción general y visión cuentan con una percepción de acuerdo.

3.2A nivel nacional el trabajo de investigación “Motivación y el Clima Laboral en los Trabajadores de Instituciones Universitarias” en Lima 2002 de Sonia Palma Carrillo. Investigación cuya muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostrados. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

3.3A nivel regional La investigación: “Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Ciudad de Juliaca 2012”, cuyo investigador es Severo Sucapuca Chinoapaza, de las que destaca las siguientes conclusiones:

- Según los resultados se conoce que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente a partir de la verificación de instrumentos de gestión de docentes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria durante el año 2012.
- Se identificó que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente a partir de la autoevaluación de su práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel de educación primaria, esta afirmación se efectuó en base a los valores encontrados en la prueba estadística.
- Se determinó que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca en el año escolar 2012.

4. OBJETIVOS

- 4.1. Precisar el clima organizacional, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.
- 4.2 Precisar el nivel de satisfacción laboral según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.
- 4.3 Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.

5. HIPÓTESIS

Dado que las características y condiciones de un centro laboral miden emocionalmente al quehacer cotidiano de sus trabajadores.

Entonces es probable que exista una relación directa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, 2015.



III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

1.1 Técnica

Entrevista, para recopilar la opinión de los docentes sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, de los diferentes grados y secciones de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”, bajo la estructura de preguntas.

1.2 Instrumentos

Los instrumentos para el presente trabajo de investigación, son los que se detallan en el cuadro:

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
V1Clima organizacional	Entrevista	Cédula de entrevista de clima organizacional
V2 Satisfacción laboral	Entrevista	Cédula de entrevista sobre la satisfacción laboral

1.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

La cédula de entrevista del clima organizacional, es un instrumento que contiene 29 ítems que explora las dimensiones de: comunicación constituida por 6 ítems, motivación constituida por 7 ítems, confianza constituida por 5 ítems y participación constituida por 11 ítems;organizados cualitativamente en: Muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto. Y para la cuantificación se considera las siguientes equivalencias: Muy bajo=1punto, Bajo=2puntos, Regular=3puntos, Alto=4puntos, Muy alto=5puntos.Organizados en los siguientes niveles:

Niveles	Valores
Alto	[121-145]
Medio	[61-120]
Bajo	[1-60]

El instrumento permitirá conocer el clima organizacional de la institución desde una perspectiva multidimensional y dinámica, para asumir retos del ámbito social y educativo.



CUADRO DE LA ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO CÉDULA DE ENTREVISTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	INSTRUMENTO	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS
1	Cédula de entrevista de clima organizacional	Comunicación	• Fluidez	1
			• Rapidez	2
			• Aceptación	3
			• Funcionalidad	4
			• Espacios y horarios	5
			• Ocultar información	6
2		Motivación	• Satisfacción	7,11,12, 13
			• Reconocimiento	8
			• Prestigio	9
			• Autonomía	10
3		Confianza	• Sinceridad	14,15
			• Respeto	16
			• Trato amical	17,18
4		Participación	• Grado de participación	19,20
			• Deliberaciones y decisiones	21,22
			• Grupos	23, 24
			• Trabajo en equipo	25,27
			• Reuniones	26
			• Coordinación	28,29

El modelo del instrumento cédula de entrevista de clima organizacional, del autor Mario Martin Bris, es el siguiente:

CÉDULA DE ENTREVISTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL N°.....

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, desarrollando el cuestionario de Clima Organizacional

SEXO: (F) (M)

Escala Magisterial: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que perciben los docentes su prestigio profesional, como cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que los docentes se sienten motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					

	CONFIANZA	1	2	3	4	5
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da el trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN	1	2	3	4	5
19	¿Cómo le parece que es la participación de los docentes en las actividades de la Institución Educativa?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo Institucional?					
21	¿Cómo propician la participación los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
22	¿Cómo propician la participación los docentes en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos?					
24	¿Cuál es el grado en que ayudan los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
25	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
26	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
27	¿Cómo considera la formación de los docentes para trabajar en equipo?					
28	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
29	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					
TOTAL						

Gracias.

1.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La cédula de entrevista de satisfacción laboral, es un instrumento que contiene 39 ítems distribuidos de la siguiente manera: para el indicador diseño de trabajo, 10 ítems; condiciones de vida asociadas al trabajo 7 ítems, para realización personal 12 ítems; promoción y superiores, 6 ítems y para el salario 4 ítems. Instrumento que es adaptado al campo educativo; organizado cualitativamente en: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Y para la cuantificación considera las equivalencias de: Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Indeciso=3, De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5 puntos; organizado en los siguientes niveles:

Niveles	Valores
Alto	[131-195]
Medio	[66-130]
Bajo	[1-65]

CUADRO DE LA ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO CÉDULA DE ENTREVISTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	INSTRUMENTO	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS
1	Cédula de entrevista de satisfacción laboral	Diseño de trabajo	Condiciones de trabajo	1,13,21,28,32
			Horario de trabajo	17,23,33,15,8
2		Condición de vida asociada al trabajo	Seguridad e higiene de trabajo	3,39,9,16,24
			Suficiente tiempo	37
			Social	38
3		Realización personal	Personal	4,10,19,26,34,30
			Profesional	5, 11,18,25,29,35
4		Promoción y superiores	Actitud de los directivos	6, 36
			Relaciones con los superiores	12,20,27,31
5		Salario	Expectativas económicas	2, 7, 14,22

El modelo del instrumento de entrevista de satisfacción laboral, de la autora Sonia Palma Carrillo, es el siguiente:



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL N°.....

El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción laboral que le brinda su puesto de trabajo. Se le agradece contestar a la siguiente pregunta:

¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como docente se dan los siguientes hechos?

1. TED= Totalmente en desacuerdo;
2. ED = En desacuerdo;
3. I = Indeciso;
4. DA = De acuerdo;
5. TDA= Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADO	TED 1	ED 2	I 3	DA 2	TDA 1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Los directivos son comprensivos					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siento que doy más de lo recibido de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grato la disposición de mis directivos cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están					

	explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario de trabajo					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarme bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incomodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con los directivos					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias(materiales y/o inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Los directivos valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo					
37	Dispongo de suficiente tiempo para la familia					
38	Dispongo de una buena seguridad social					
39	Existe una adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
TOTAL						

Gracias.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL

La Gran Unidad Escolar San Carlos hoy denominado Institución Educativa Primaria Emblemática Gran Unidad Escolar “San Carlos” N° 70010, se ubica en el área urbana de la ciudad de Puno, Jirón Carabaya N° S/N del barrio Porteño. Ubicado en el distrito, provincia y departamento de Puno. Sus límites son los siguientes por el este con la Avenida el Sol, con el oeste con el Jirón Tacna, con el norte con la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” y por el sur con el Jirón Carabaya. El área de extensión es aproximadamente 2 hectáreas al servicio de toda la comunidad educativa.

2.2 UBICACIÓN TEMPORAL

La cantidad de estudiantes matriculados de ambos sexos en el presente año 2015, del primero al sexto grado es de 1013 estudiantes aproximadamente organizados en 36 secciones en dos turnos: mañana y tarde. Los estudiantes provenientes del medio urbano y rural son seleccionados a través de una evaluación clasificatoria para el primer grado con autorización de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.

La Institución Educativa tiene 2 directivos que conducen la gestión pedagógica y administrativa producto del concurso de directivos convocados por el Ministerio de Educación a nivel nacional, y el número de docentes de aula, de educación física y aula de innovación es de 43 docentes entre nombrados y contratados que en la actualidad son capacitados por el Ministerio de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local Puno a fin de mejorar su desempeño profesional y la calidad educativa.

2.3. UNIDADES DE ESTUDIO

El universo de la población está constituida por 43 docentes de los diferentes ciclos y grados de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 de la Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno, de Educación Básica Regular, para la investigación se considera el total de docentes que desempeñan las funciones de mediadores de los aprendizajes, tal como se presenta en el siguiente cuadro:

N°	Docentes	Docentes por grado	N°	Sexo	
				F	M
1	De aula	Primero	6	5	1
		Segundo	6	4	2
		Tercero	6	4	2
		Cuarto	6	3	3
		Quinto	6	4	2
		Sexto	6	4	2
2	De aula de innovación	Primero al Sexto	2	2	0
3	De educación física	Primero al Sexto	5	1	4
TOTAL			43	27	16

Fuente: Nominas de Docentes de la Dirección IEPGUESC-2015

Como se puede observar en el cuadro:

- Los docentes de aula, de innovación, y educación física son de ambos sexos.
- Los docentes varones son el 37% mientras que el 63% de la población pertenece al sexo femenino, quienes asumen el desarrollo de las competencias y lideran la formación integral de los estudiantes.
- El 80% de los docentes se incorporaron a la nueva carrera profesional y solo el 20% se mantiene en la Ley 19990.

- El 5% de docentes en el año 2014-2015 fueron capacitados por el Ministerio de Educación, luego de un proceso de selección a nivel nacional, beca en las diferentes universidades del Perú.

Para el presente trabajo de investigación se considera los siguientes criterios de exclusión:

- Los docentes que por razones de reasignación por años de servicio o por unidad familiar que laboren a partir del primero de abril del 2015 en la Institución Educativa.
- Los docentes contratados para los diferentes grados que por primera vez a partir del primero de abril 2015, laboren en la Institución Educativa.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1 ORGANIZACIÓN

Para la aplicación de los instrumentos se solicitará *la autorización* del Director de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno. Su aplicación de los instrumentos se realizará los meses de mayo y junio del presente año, previa orientación del alcance de los instrumentos de manera personal y aprovechando horarios que no afecten el desarrollo de la labor educativa. El tiempo de aplicación de los instrumentos será de 20 minutos.

3.2 RECURSOS

Los recursos que utilizará el investigador para la recolección de datos será la cédula de entrevista del clima organizacional y el de satisfacción laboral a aplicar a los docentes de aula, educación física e innovación. Una vez aplicada el estadístico procederá a la organización, codificación y sistematización de la información en cuadros y gráficas estadísticos utilizando el programa de Excel.

3.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Con respecto a la *validación* de los instrumentos, ambos instrumentos asumen la validación por antecedentes. La cédula de entrevista de clima

organizacional del autor Mario Martin Bris, fue aplicada el año 1 999 en la Universidad de Alcalá de Henares de España, el tiempo utilizado para su aplicación fue de 10 minutos cuyo instrumento tuvo la validación de expertos 0.98 y confiabilidad por consistencia interna y alfa de cronbach de 0.948.

La cédula de entrevista de satisfacción laboral es un instrumento de tipo Likert modificado al campo educativo, el cual valorará la satisfacción laboral en las instituciones educativas, cuya modificación, aplicación y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el Trabajo de Satisfacción Laboral a profesionales de enfermería, en Lima Metropolitana 2006 el cual consta de 39 enunciados, siendo este instrumento un aporte a la medición psicológica en instituciones laborales de la realidad peruana.

3.4 CRITERIOS PARA EL MANEJO DE RESULTADOS

En el campo, se aplicará la cédula de entrevista para recoger la opinión de los docentes sobre el clima organización y satisfacción laboral en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno.

El proceso estará a cargo del investigador previa coordinación con la dirección de la institución en la fecha y hora designada.

El tiempo establecido para la aplicación de la cédula de clima organizacional y la cédula de satisfacción laboral será un máximo de 20 minutos para ambos instrumentos.

Primeramente se presentará el análisis univariado de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en cuadros y gráficas que expresarán los resultados cualitativos a través de las categorías: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto y Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo según corresponde, utilizando el programa de Excel.

Para el análisis bivariado de las dos variables, primeramente se cuantificará el clima organizacional bajo las siguientes equivalencias:

CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Muy bajo	1 puntos
Bajo	2 puntos
Regular	3 puntos
Alto	4 puntos
Muy alto	5 puntos

Y para la cuantificación del instrumento de satisfacción laboral utilizaremos las siguientes equivalencias:

CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Totalmente en desacuerdo	1 puntos
En desacuerdo	2 puntos
Indeciso	3 puntos
De acuerdo	4 puntos
Totalmente de acuerdo	5 puntos

Para luego de la calificación global ubicar las puntuaciones del clima organizacional en las siguientes categorías:

CATEGORIA
Alto [121-145]
Medio [61-120]
Bajo [1-60]

Y la calificación global de satisfacción laboral ubicar en las siguientes categorías:

CATEGORIA
Alto [131-195]
Medio [66-130]
Bajo [1-65]

Luego se aplicará la estadística correspondiente al coeficiente de correlación de Pearson, para determinar el nivel de significancia y el grado de relación positiva o negativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Para esta prueba estadística se utilizará el promedio de las cuantificaciones obtenidos por los sujeto en clima organizacional correspondiente a los 29 ítems, así mismo el calificativo promedio obtenido en la variables satisfacción laboral correspondiente a los 39 ítems.

Variable X: Clima Organizacional.

Variable Y: Satisfacción Laboral.

La fórmula estadística del coeficiente de correlación lineal de Pearson es:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

X: Calificaciones de Clima Organizacional

Y: Calificación de Satisfacción Laboral.

n: Número de pares de datos (43)

Se elaborarán gráficas de barras utilizando el programa Excel que acompañará a cada cuadro estadístico, a fin de visualizar la información organizada y sistematizada.

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades.	Tiempo	Mayo 2015	Junio 2015	Julio 2015	Agosto	Setiembre	Octubre
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1.-Recolección de datos		x x	x x x x				
2.-Estructuración de resultados				x x x x	x x x x		
3.-Informe final						x x x x	x x x x

V. BIBLIOGRAFÍA

1. AMAT Y LEÓN, Carlos: "Nivel de Vida y Grupos Sociales en el Perú". Kausachun. Lima. 2000.
2. ANYARIN, Toribio: "Las Relaciones Humanas". Editorial TAISA. 1ra. Edición. Lima-Perú. 2002.
3. BUSTOS, Paulina y MIRANDA, Mauricio: Clima organizacional. Editorial Lautaro. Santiago. 2001
4. CHIAVENATO, Idalberto: "Introducción a la teoría general de la administración". Editorial McGraw-Hill. 5ta edición. México. 1999.
5. CHIAVENATO, Idalberto: "Comportamiento organizacional". Editorial MacGraw-Hill. 3era edición. México. 2015.
6. DRESSLER, Gary: "Organización y administración, enfoque situacional". México: Prentice Hall. 1979.

7. GARCIA, Nilda y Otros: “La Administración Escolar. Para el cambio y el mejoramiento de las instituciones Educativas”. Editorial de la Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 1995.
8. GARZA, Diana: Tesis – “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaria de Seguridad Pública”. Tamaulipas.
9. GONCALVEZ, A.: “Fundamentos el Clima Organizacional”. Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad. 2000.
10. G.H; Litwin y STRINGER: “Diferencias Individuales en el Clima Organizacional”.
11. HERNANDEZ, Roberto y otros: “Metodología de la investigación”. Editorial McGraw-Hill. 3era edición. México. 2003.
12. LOCKE, E.A.: The nature and causes of job satisfaction. Editorial Hand Book. Chicago. 1976.
13. ORTEGA V., Carlos: Tesis - Las Relaciones Interpersonales entre los Profesores de la Institución Educativa Primaria N° 74 507 “María Ortiz” de la ciudad de Arequipa, 2 005.
14. MINSA: Metodología para el estudio del clima organizacional. Editorial Servicios Gráficos E.I.R.L. Segunda edición. Perú. 2009
15. MOLINA A., José: Tesis - Administración y Gestión de la Institución Educativa Secundaria, Túpac Amaru de la ciudad del Cusco, 2009.
16. PALMA, Sonia: Tesis- Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Lima. 2002.

17. SUCAPUCA CH., Severo: Tesis – Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas a Nivel de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, 2012.
18. VELA, Alejandro: La Investigación Científica. Ediciones Centro Gráfico Offset. 2da. Edición. 2007.

INFORMATOGRAFÍA:

19. http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/32/es/1/EF1232ES.pdf
22-10-2014
20. <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml#ixzz3LqdmIcvy>
12-01-2015
21. <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml#ixzz3laNy7X3T>
12-01-2015
22. www.wikipedia.org/wiki/Motivación
25-02-2015
23. <http://www.aiteco.com/disenio-del-trabajo/>
6-05-2015
24. www.gestiopolis.com
6-05-15
25. www.motivacionyesecfe.blocspot.com.p.respeto.html
12-09-15

ANEXO 2
MATRIZ CLIMA ORGANIZACIONAL

N	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Puntaje	Promedio	Categoría	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				29
1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84	2.90	Medio
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	85	2.93	Medio
3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	3.28	Medio
4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	115	3.97	Medio
5	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	3.03	Medio
6	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	108	3.72	Medio
7	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	111	3.83	Medio
8	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	108	3.72	Medio
9	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	105	3.62	Medio
10	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	88	3.03	Medio
11	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	80	2.76	Medio
12	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.03	Medio
13	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	101	3.48	Medio
14	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	121	4.17	Alto
15	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	97	3.34	Medio
16	3	3	2	3	2	5	3	5	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	1	4	3	3	3	4	2	4	2	4	90	3.10	Medio
17	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	3.03	Medio
18	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	86	2.97	Medio
19	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	94	3.24	Medio
20	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	3	89	3.07	Medio
21	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	98	3.38	Medio

22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	3.38	Medio	
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	87	3.00	Medio	
24	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	97	3.34	Medio	
25	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	4	89	3.07	Medio	
26	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	2	3	2	82	2.83	Medio
27	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84	2.90	Medio	
28	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	85	2.93	Medio	
29	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	3.28	Medio	
30	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	115	3.97	Medio	
31	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	3.03	Medio	
32	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	108	3.72	Medio	
33	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	111	3.83	Medio
34	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	108	3.72	Medio	
35	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	105	3.62	Medio	
36	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	88	3.03	Medio	
37	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	80	2.76	Medio	
38	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	3.03	Medio	
39	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	101	3.48	Medido	
40	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	121	4.17	Alto	
41	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	97	3.34	Medio	
42	3	3	2	3	2	5	3	5	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	1	4	3	3	3	4	2	4	2	4	90	3.10	Medio	
43	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	3.05	Medio	

ANEXO 3 MATRIZ DE SATISFACCIÓN LABORAL

Totalmente en desacuerdo=1punto, En desacuerdo= 2puntos, Indeciso= 3 puntos, De acuerdo= 4puntos, Totalmente de acuerdo= 5 puntos.

N	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	Puntaje	Promedio	Categoría	
1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	4	4	5	5	1	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	2	147	3.77	Alto	
2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	149	3.82	Alto	
3	3	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	2	5	3	4	1	2	4	4	5	1	4	2	5	5	4	2	5	4	4	3	2	2	2	135	3.46	Alto	
4	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	140	3.59	Alto	
5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	2	2	2	2	2	5	1	4	3	3	2	4	5	1	4	3	4	4	2	2	5	5	5	4	3	2	2	134	3.44	Alto	
6	2	3	2	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	142	3.64	Alto	
7	3	3	3	4	5	2	4	4	3	4	5	3	4	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	2	129	3.31	Medio	
8	3	2	3	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	2	130	3.33	Medio	
9	5	2	2	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	2	138	3.54	Alto	
10	4	5	3	5	5	3	1	4	5	5	5	4	5	1	5	3	1	3	1	4	3	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	1	1	1	122	3.13	Medio	
11	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	1	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	141	3.62	Alto	
12	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	2	1	2	5	1	4	4	4	4	4	2	1	2	5	4	3	2	2	2	122	3.13	Medio	
13	4	4	4	5	5	1	2	1	5	5	4	5	4	4	1	1	2	5	1	5	4	2	2	4	5	1	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	2	4	139	3.56	Alto	
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	1	1	5	2	5	4	4	2	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	4	155	3.97	Alto	
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	126	3.23	Medio	
16	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	122	3.13	Medio
17	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	123	3.15	Medio
18	5	2	2	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	2	138	3.54	Alto	
19	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	104	2.67	Medio		
20	2	4	2	3	2	1	5	5	3	4	5	5	4	4	5	1	1	4	1	5	1	1	1	5	5	1	5	3	3	5	1	1	5	5	5	4	3	1	1	122	3.13	Medio	
21	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	139	3.56	Alto	
22	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	5	4	4	2	5	4	1	4	2	4	4	1	2	4	4	5	4	4	4	2	132	3.38	Alto	
23	3	5	3	4	5	5	5	5	3	1	4	3	4	1	5	3	4	4	1	3	3	5	3	3	3	1	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	1	1	2	129	3.31	Medio	
24	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	130	3.33	Medio	
25	2	5	2	2	5	4	5	5	4	1	4	4	2	1	5	2	2	5	1	4	2	1	2	4	4	1	4	2	1	4	1	2	5	4	4	4	4	1	2	117	3.00	Medio	
26	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	4	4	5	5	1	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	149	3.82	Alto	
27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	4	4	5	5	1	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	2	147	3.77	Alto	

28	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	149	3.82	Alto
29	3	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	2	5	3	4	1	2	4	4	5	1	4	2	5	5	4	2	5	4	4	3	2	2	2	135	3.46	Alto
30	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	3	5	2	3	2	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	140	3.59	Alto
31	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	2	2	2	2	2	5	1	4	3	3	2	4	5	1	4	3	4	4	2	2	5	5	5	4	3	2	2	134	3.44	Alto
32	2	3	2	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	142	3.64	Alto
33	3	3	3	4	5	2	4	4	3	4	5	3	4	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	2	129	3.31	Medio
34	3	2	3	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	2	130	3.33	Medio
35	5	2	2	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	2	138	3.54	Alto	
36	4	5	3	5	5	3	1	4	5	5	5	4	5	1	5	3	1	3	1	4	3	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	1	1	1	122	3.13	Medio
37	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	1	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	141	3.62	Alto
38	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	2	1	2	5	1	4	4	4	4	4	2	1	2	5	4	3	2	2	2	122	3.13	Medio
39	4	4	4	5	5	1	2	1	5	5	4	5	4	4	1	1	2	5	1	5	4	2	2	4	5	1	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	2	4	139	3.56	Alto
40	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	1	1	5	2	5	4	4	2	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	4	155	3.97	Alto
41	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	126	3.23	Medio
42	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	122	3.13	Medio
43	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	123	3.15	Medio



ANEXO 4 MATRIZ DE DATOS A CORRELACIONAR

Puntuaciones promedio de las variables de estudio

Docentes	Clima Organizacional	Satisfacción laboral
1	2.90	3.77
2	2.93	3.82
3	3.28	3.46
4	3.97	3.59
5	3.03	3.44
6	3.72	3.64
7	3.83	3.31
8	3.72	3.33
9	3.62	3.54
10	3.03	3.13
11	2.76	3.62
12	3.03	3.13
13	3.48	3.56
14	4.17	3.97
15	3.34	3.23
16	3.10	3.13
17	3.03	3.15
18	2.97	3.54
19	3.24	2.67
20	3.07	3.13
21	3.38	3.56
22	3.38	3.38
23	3.00	3.31
24	3.34	3.33
25	3.07	3.00
26	2.83	3.82
27	2.90	3.77
28	2.93	3.82
29	3.28	3.46
30	3.97	3.59
31	3.03	3.44
32	3.72	3.64
33	3.83	3.31
34	3.72	3.33
35	3.62	3.54
36	3.03	3.13
37	2.76	3.62
38	3.03	3.13
39	3.48	3.56
40	4.17	3.97
41	3.34	3.23
42	3.10	3.13
43	3.05	3.15

ANEXO 5

**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA EMBLEMÁTICA N° 70 010 GRAN UNIDAD ESCOLAR
“SAN CARLOS”**



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA Y CENTENARIA N° 70010

COD. I.E. N° 0230201

GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN CARLOS" PUNO

PLANTEL BOLIVARIANO - FUNDADO EL 7 DE AGOSTO DE 1825
POR EL LIBERTADOR "SIMÓN BOLÍVAR"



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

Puno, 28 de Junio del 2015.

OFICIO N° 090 -2015-ME-DREP-UGELP-D IEP N° 70010 GUE"SC" P

SEÑOR : PROF. WALTER LEONCIO INGA FLORES

CIUDAD.-

ASUNTO : Autorización para realizar Trabajo de Investigación.

REF. : Solicitud.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludar cordialmente y en atención al documento en referencia sobre trabajo de investigación titulada: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN PRIMARIA EMBLEMÁTICA N° 70010 GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN CARLOS" DE LA CIUDAD DE PUNO-2015, Tesis para optar el Grado de Magister en Administración de la Educación de la Pontificia Universidad Católica "Santa María; se hace de su conocimiento que esta Dirección autoriza la realización y coordinación con los docentes aula y de educación física.

Sin otro particular, expreso a usted mis consideraciones más distinguidas y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Prof. Luis Alberto Zarate Silva
DIRECTOR
I.E.P. 70010 GUE SAN CARLOS

LAZS/D.IEP N° 70010 GUE "SC" P
gbcch/Secret.

C.c. Archivo.

JR. CARABAYA N° 155 TELEFAX 051- 364846 / PUNO - PERÚ