

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima laboral en satisfacción laboral de docentes de la
IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura – 2017**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor:

Atarama Preciado, Wilmer Alfredo

Asesor:

Dr. Neciosup Obando, Jorge

Piura - Perú

2018

1. **Palabras Clave** : Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

Keywords : Labor Climate and Labor Satisfaction.

Línea de Investigación:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Ciencias de la Educación

Disciplina: Educación General

Línea de Investigación: Didáctica para el proceso de
enseñanza aprendizaje

2. Título

“Clima Laboral en la satisfacción Laboral de Docentes de la IEPM “Pedro Ruiz Gallo” Piura, 2017”.

3. RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura 2017.

El estudio fue de tipo Cuantitativo Básico de Nivel Descriptivo- Correlacional y de Diseño Transeccional, Trasversal no Experimental. La muestra estuvo conformada por 30 docentes. El tipo de muestreo fue por conveniencia, utilizando el criterio de inclusión y exclusión. Se utilizaron las escalas de clima laboral y satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Entre los resultados se encontró que si existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Los resultados en cuanto a niveles de clima laboral que se encontraron fueron de 16% medio favorable.16% favorable, 3.3% muy favorable y 20.7% desfavorable y en cuanto al nivel de satisfacción laboral se encontró 93.3% regular satisfacción y 6.7 obtuvieron una parcial satisfacción.

Palabras Clave: Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

4. ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between the Labor Climate and the Labor Satisfaction of the Teaching Personnel of the Military Public Educational Institution Pedro Ruiz Gallo Piura Military School 2017.

The study was of the Basic Quantitative Type of Descriptive-Correlational Level and Transectional Design, Non-Experimental Transversal. The sample consisted of 30 teachers. The type of sampling was for convenience, using the inclusion and exclusion criteria. Sonia Palma Carrillo work climate and job satisfaction scales were used. The data were analyzed using the Pearson correlation coefficient. Among the results, it was found that there is a statistically significant relationship between the variables mentioned.

The results in terms of working environment levels that were found were 16% favorable medium.16% favorable, 3.3% very favorable and 20.7% unfavorable and as for the level of job satisfaction 93.3% regular satisfaction was found and 6.7 obtained a partial satisfaction.

Keywords: Labor Climate and Labor Satisfaction.

INDICE

Tema	Pág. N°
1. Palabras clave: en español e inglés – línea de investigación	i
2. Título de la Investigación	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	1
6. Metodología	14
6.1. Tipo y diseño de Investigación	14
6.2. Población y Muestra	15
6.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	15
6.4. Procesamiento y Análisis de la Información	19
7. Resultados	20
8. Análisis y discusión	24
9. Conclusiones	30
10. Recomendaciones	31
11. Agradecimientos	32
12. Referencias Bibliográficas.	33
13. Anexos y Apéndices	36

5. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas se crean constantemente determinadas situaciones inadecuadas que alteran el clima laboral, el cual afecta en los docentes y esto hace que no se llegue a lograr los objetivos de la Institución. En esta investigación la I.E. Pública Militar “Pedro Ruiz Gallo”, tales situaciones van estar siempre reguladas por las múltiples interacciones que se dan entre las características personales y de grupo de sus miembros, cuyos resultados dependerá un buen clima laboral que proporcione satisfacción laboral y que permitan que los docentes logren un buen desempeño durante sus sesiones de clase, por ello es que este clima laboral debe ser favorable, a fin de que los docente planifiquen, programen, en función de los objetivos que requiere la institución. El estudio del clima institucional, tal como se considera en la actualidad, se percibe desde un enfoque, sistémico, humanista, ya que se considera que las personas que constituyen la institución están influenciadas también por las características de la organización, que les influyen en las percepciones que tienen acerca de su entorno laboral. Estos enfoques permiten considerar las instituciones educativas como contextos ambientales y culturales desde una perspectiva global y dinámica en las que todos los componentes están en interacción, que hace que los comportamientos individuales y de grupo son influidos por su aspecto cognitivo y afectivo y que condicionan los diferentes estamentos de la institución educativa. Estos estudios de clima laboral y de satisfacción laboral, son necesarios, en vista que en las organizaciones educativas de que cualquier parte del mundo y en especial del Perú, la situación no es ajena a esta problemática y mucho menos a nuestra provincia de Piura.

La realidad problemática del Personal Docente en la institución educativa militar es que existen algunos docentes que solo imparten sus clases y no brindan tiempo extra para cumplir otros roles que beneficien a la institución, otro

grupo lo hace bajo presión, por lo general, cada quién opta por hacer lo que le conviene, se observa también en los docentes que su labor solo la reducen a cumplir con las horas de clase efectivas y rehúyen a las jornadas extracurriculares, por considerarlas ajenas a su jornada ordinaria, se evidencia dos grupos uno de nombrados y otro de contratados. Por otro lado, la comunicación con los docentes contratados, nombrados y directivos no es el adecuado, ya que se centra en un sistema no horizontal que genera presión, que no se les toma en cuenta sus sugerencias, to esto genera un clima de tensión, que afecta en la satisfacción laboral de cada uno de ellos. Por tal motivo, la presente investigación se propuso describir y analizar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IEPM, con la finalidad de identificar las debilidades existentes y proponer alternativas de mejora en las labores educativas, ya que las adecuadas relaciones humanas condicionan la satisfacción de necesidades básicas de cada docente y las de sus compañeros. Por ello es necesario condicionar el manejo adecuado de las habilidades blandas que mejoren y fortalezcan las relaciones interpersonales a fin de que se instale un clima saludable en la institución educativa. Se trata de contribuir a un mejor desarrollo institucional, de modo que la IEPM cumpla con sus objetivos y metas consideradas en su PEI, que atienda las demandas de la comunidad y brinde un servicio de calidad educativa que es fundamental para el desarrollo de la provincia de Piura y del país. Es importante que los docentes del colegio militar expresen sus opiniones por escrito de manera anónima, sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyen así variables de investigación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, constituye también un mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de clima laboral y su satisfacción de los docentes en la institución educativa. El presente estudio denominado “Clima Laboral en Satisfacción Laboral de docentes de la IEPM “Pedro Ruiz Gallo”, Piura, 2017, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Laboral en Satisfacción Laboral; cuyo propósito fue obtener información válida y actualizada, a fin de

que los directivos de la Institución Educativa formulen estrategias orientadas a fortalecer o mejorar el clima laboral y satisfacción laboral de sus Docentes.

El trabajo de investigación consideró como antecedentes directos de estudio con sus variables:

Casana M. (2015). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquitoy - Trujillo”. La muestra estuvo conformada por 174 trabajadores con un rango de edad de 20 a 60 años, ambos sexos, con un grado de instrucción mínima de Secundaria Metodología: Tipo Descriptiva Correlacional de diseño no experimental. Tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera. Las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999). Finalmente, se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral.

Alva y Domínguez (2013) en Perú realizó la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote. De tipo descriptivo correlacional de corte transversal no experimental y nivel básico Los datos se procesaron con los programas Excel y SPSS. Se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

León (2011) “Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao”. El diseño no experimental de tipo descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral en una muestra de docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, y segmentar los resultados según institución, edad y tiempo de servicio. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. El diseño no experimental de tipo descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Así mismo Rodríguez A, Retama M y Lezama J. (2011) en Chile, Realizaron una investigación titulada “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización chilena”. Universidad Andrés Bello.; de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, donde tuvieron como objetivo determinar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores agrícolas de la Región de Maule. Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción general y una correlación positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción general.

Con referencia a Juárez S (2010) en México, realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral”, el estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicos, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General regional. Entre los resultados finales se concluye que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre Satisfacción

Laboral y Clima Organizacional. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56,4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala. Para Clima Organizacional su promedio general fue de 143,8 puntos, con desviación estándar de 24,4 puntos, que también correspondió al nivel medio de su escala.

García y Sánchez (2010) en Perú investigó “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic”. Universidad César Vallejo. Trujillo; de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos a través de los instrumentos de Sonia Palma Carrillo, cuyos resultados abordaron que el 50% de estos presentan un nivel promedio parcial de clima organizacional y el 42% un nivel promedio o regular parcial de satisfacción laboral, correlacionándose significativamente.

En lo que respecta a Fiestas W (2010). Análisis de la influencia del Clima Organizacional en relación con el Desempeño del trabajador de la Empresa Daewon Susan EIRL de Paita. Tuvo como objetivo Determinar el Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño de los trabajadores la Empresa Daewon Susan EIRL como Diseño No Experimental, Transversal y Tipo descriptivo correlacional Obteniendo como resultado una correlación positiva significativa entre ambas variables lo mismo sucede con cada uno de los Factores de la Escala de Clima Laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) con el Desempeño Laboral.

Talledo J. (2009) investigó Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura. Diseño No Experimental de Tipo Descriptivo Correlacional. Su Objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Piura. Conclusión: La satisfacción laboral se encuentra significativamente relacionada con el clima laboral, las correlaciones positivas indican que mientras el trabajador se desenvuelva en un clima positivo su satisfacción laboral mejora el desempeño laboral.

Bazán y Gálvez (2009). “Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, Lima” De diseño No experimental y de Tipo descriptivo Correlacional. Tuvo como finalidad conocer si es que existe una influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes a la antes mencionada institución, y de esta forma conocer si era posible usar los resultados obtenidos en aras de una mejora institucional. Las conclusiones del estudio arrojan la fuerte correlación existente del clima laboral con respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores del Sistema Integral de Salud.

Carrión (2008) El Clima y la Satisfacción Laboral y su influencia sobre el ausentismo laboral en el personal a turnos del aeropuerto de Barcelona. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño transeccional, transversal no experimental; los resultados obtenidos muestran que el clima laboral es percibido por los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las reglas y el apoyo; indicando un gran potencial en la comunicación jerárquica, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, influyen positivamente sobre el significado del puesto y la responsabilidad del mismo modo, existe compañerismo, confianza y colaboración entre los trabajadores.

Flores V y Saavedra N (2008) Relación entre Clima y Satisfacción laboral en la Empresa Computer Phone Center SRL de la ciudad de Piura. Investigación Descriptiva correlacional de Diseño No experimental y tuvo como Objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción y el clima laboral en el personal de la Empresa Computer Phone Center SRL de la Ciudad de Piura. Los

instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral CL-SP de Sonia Palma C. (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma, S. (1999). En esa Investigación se llegó a concluir que: la variable Satisfacción Laboral en general, obtiene un 52,0% que se califica como de nivel medio o regular. En el factor denominado “significación de la tarea” fue del 47,0%, ubicándose en un nivel medio de satisfacción Laboral. Asimismo, en lo que respecta al factor “condiciones de trabajo” alcanzó el 60,0% que se califica como un nivel medio de satisfacción Laboral.

La investigación se justificó porque benefició otorgando un diagnóstico con la confiabilidad de las variables de estudio, el cual permite realizar un trabajo de intervención con dicha población. Los resultados del presente estudio brindan información relevante para que se revalorice el clima laboral como factor fundamental de una calidad de atención del estudiante. A nivel teórico permite conocer las teorías y enfoques existentes relacionados entre clima laboral y satisfacción laboral que hacen reflexionar acerca de la problemática institucional, asimismo sirve como una base para futuras investigaciones con las mismas características, pero de manera más rigurosas. A nivel metodológico los resultados obtenidos se deben aplicar en el campo educativo desde la gestión de dirección, gestión administrativa y docentes. La aplicación de las teorías y enfoques aprendidos fueron pertinentes para el logro de los propósitos de la investigación y a nivel práctico, este trabajo se justificó a través del conocimiento que se aplicaran para dar respuestas, para diseñar y aplicar programas de optimización, en cuanto al Clima y Satisfacción Laboral entre los miembros docentes que conforman la Institución. Además, contribuye en las mejoras de las relaciones interpersonales para el logro de la calidad de clima laboral que repercutirá en beneficio de los alumnos y trabajadores. Finalmente se justificó este trabajo porque permitió llegar a tener datos confiables que explican la problemática del clima laboral, que afecta la satisfacción laboral en la institución Educativa “PRG”.

Planteándose la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?,

Teniendo como definición el sustento de Chiavenato (1999), que plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento, para lo cual, cuenta con las siguientes dimensiones que deben estar siempre presentes, que son: la Autorrealización Personal, Involucramiento, Supervisión, Comunicación, Condiciones materiales, económicas y/o sociales necesarias para el cumplimiento de su labor como docente. Un ambiente físico y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del docente.

Los factores que afectan el clima organizacional son: Factores Jerárquicos, Factores Estructurales, Factores Estratégicos. Cabe mencionar que toda organización, siempre mantendrá un tipo de política distinta a otra, conllevando a los trabajadores a percibir su entorno laboral según la jerarquía, la estructura y las estrategias brindadas por la organización. Es importante el clima organizacional porque actúa como un estímulo facilitador de rendimiento y competitividad en una organización. En aquellas instituciones en las que existe una cultura más elaborada y más solvente, el clima organizacional tiende a ser más equitativo. Vásquez (2000) afirma que el clima organizacional brinda una salud organizativa, es decir es la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, es lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno conflictivo, es lo que hace posible la regularidad y el buen funcionamiento para conseguir los objetivos y la rentabilidad; los sentimientos buenos y sinceros de las personas hacen que las relaciones humanas entre los grupos sean cálidas y brinde satisfacción en cada uno de ellos.

En cuanto a la Satisfacción Laboral: Muñoz (1990, citado por Caballero y Col. 2003) es: “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas”. En cuanto a sus dimensiones de la Satisfacción Laboral son: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal. Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad. La relación valorativa que realiza el docente con su jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas le permite entender el comportamiento organizacional y como es que se preocupa por el ambiente laboral en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo y con ello encontrar la satisfacción o insatisfacción de manera progresiva, sea cualquiera de esta estable o conformista. Cada docente posee su propia personalidad, la cual lo diferencia de los demás, por lo tanto, cada uno manifiesta su satisfacción de acuerdo a sus aspiraciones o afecto que tenga con respecto a su trabajo y lo que espera de él.

La satisfacción desde la educación Padrón (1995, citado por Caballero y Col. 2003) sostiene que la satisfacción en el ámbito educativo puede entenderse desde dos ángulos: a) Personal: Es la satisfacción que proviene del trabajo que realiza un individuo. b) Profesional: Es la satisfacción que proviene del clima y relaciones laborales. Gente y Vivas (2003) indica que existe una estrecha relación entre la satisfacción, la atención a necesidades y las expectativas de los alumnos en el ámbito educativo, donde la valoración racional se mezcla con el juicio subjetivo: “La satisfacción es el resultado de todo un proceso valorativo que se le da a sus funciones y que regulan su motivación.

Existen un sin número de teorías, pero en esta investigación se han considerado como sustento: Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954) que lo explica mediante una estructura jerárquica, conocida como la pirámide de Maslow) y que está compuesta por las siguientes necesidades primarias que son las fisiológicas y de seguridad y las superiores que contienen los aspectos sociales de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas y de autorrealización y de reconocimiento propio, dichos niveles están jerarquizados según su importancia e influencia de forma tal que la satisfacción de las necesidades, permitirán al docente lograr eficientemente con su labor.

Teoría X y teoría Y, propuesta por el psicólogo norteamericano Mc Gregor (1906–1964) para quien existen en toda organización dos posiciones o creencias antagónicas:

Trabajador X: Se caracterizan por tener las siguientes características: A los empleados por naturaleza les disgusta el trabajo, y por esto tratan de evitarlo. Para conseguir las metas, deben ser inspeccionados, amenazados con castigos, controlados e inclusive hasta reprimidos, para lograrlas. Los trabajadores evitan responsabilidades y buscan dirección formal. Gran parte de los empleados buscan la seguridad extrema y además demuestran poca ambición. Es decir que en esta teoría X, se supone que los empleados no les gusta su trabajo, flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar.

Trabajador Y: Se distinguen debido a las siguientes características: Los empleados observan al trabajo como algo natural. - Las personas entrenarán la autodirección y el autocontrol si se encuentran comprometidos con sus objetivos. La persona promedio, puede aprender a aceptar, hasta buscar, responsabilidades. La habilidad de tomar decisiones innovadoras no es necesariamente propiedad exclusiva de las personas que ocupan puestos gerenciales.

La manera de guiar que necesitan las personas con estas características, son de una línea horizontal, democrática y participativa que proporcione condiciones para que los docentes puedan alcanzar sus objetivos, que contribuyan al éxito de la institución educativa Pedro Ruíz Gallo. De acuerdo a Mc Gregor, concluye y relaciona ésta teoría con lo pedagógico, ya que un porcentaje de docentes, por más capacitación que se les proporcione continúan desenvolviéndose en lo tradicional, sin apertura al cambio que necesita la institución, los cuales están inmersos en la teoría X; también existen docentes que sólo hacen acto de presencia en la institución y se dedican a pasear por el colegio o a conversar e interrumpir el trabajo de otros. Sin embargo, dentro de la teoría Y encontramos docentes capaces de hacer propuestas innovadoras para la mejorar la institución educativa, son participativos, responsables, realizan trabajo en equipo, sujetos al cambio y cumplen el rol de maestros y tutores frente a sus alumnos; pero todo esto se da teniendo en consideraciones las condiciones que hay en la institución y del ambiente laboral dentro de las relaciones interpersonales entre los miembros. El docente está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus necesidades primarias y superiores, las cuales mejoran su motivación.

Operacionalización de la Variable:

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
CLIMA LABORAL: Clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que percibe o experimentan los miembros de la organización y que influyen directamente en su comportamiento Chiavenato (1999).	Autorrealización	Escala de Clima Laboral SPC (Palma Carrillo 2004) Esta Escala mide el clima laboral, 50 ítems evalúan la variable.	Desarrollo Personal
	Involucramiento Laboral		Valores y compromiso.
	Supervisión		Funcionalidad de la actividad laboral
	Comunicación		Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y pertinencia.
	Condiciones Laborales		Ambiente físico, ruido, temperatura, instalaciones, maquinaria

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
SATISFACCIÓN LABORAL Es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa en un ambiente que le permite estar a gusto dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico socio económicas acorde a sus expectativas. Muñoz (1990, citado por Caballero y Col. 2003)	Condiciones físicas y/o materiales.	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma Carrillo – 1999) Esta escala mide la satisfacción laboral 36 ítems evalúan la variable.	Infraestructura, materiales.
	Beneficios laborales y/o remunerativos.		Incentivos.
	Políticas administrativas.		Normas institucionales.
	Relaciones sociales.		Relaciones interpersonales.
	Desarrollo personal.		Oportunidades
	Desempeño de tareas.		Valoración de tarea.
	Relación con la autoridad.		Relación con el Jefe.

Todo este sustento antes mencionado llegó a plantear las siguientes hipótesis:

Hipótesis General, Si existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

Y como hipótesis específicas:

El nivel de Clima Laboral que predomina en el Personal docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017 es medio.

El nivel de Satisfacción Laboral que predomina en el Personal docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017 es Regular.

¿Si existe relación significativa entre Nivel Predominante de Clima Laboral y el Nivel Predominante de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo Piura – 2017?

En cuanto a los objetivos, se planteó:

Objetivo General, Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

Y teniendo como Objetivos Específicos:

Identificar el nivel de Clima Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

Identificar el nivel de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

Determinar la relación que existe entre el Nivel Predominante de Clima Laboral y el Nivel Predominante de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

6. Metodología:

6.1. Tipo y Diseño de Investigación:

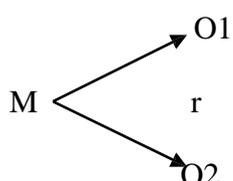
La investigación es de estudio es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, de acuerdo a los conceptos plasmados Hernández y Sampieri (2010) y otros (1994) México. Metodología de la Investigación, Mc Graw Hill, Cap. 4 y 5.

Es descriptivo, porque su propósito es describir como se manifiesta el problema de la investigación. Esta descripción está referida específicamente a como se encuentra en el momento de la investigación. Asimismo, llevará analizar y medir la información recogida de manera independiente de las variables de estudio.

Es correlacional, ya que tiene el propósito de medir el grado de asociación que existe entre estas dos variables en estudio y poder determinar si están o no relacionadas.

Diseño de Investigación

Transeccional, Transversal No experimental



Dónde:

O1: medición del Clima Laboral

O2: medición de Satisfacción Laboral

R: relación entre las dos variables: CL y SL

M: muestra Docentes de la IEPM Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo de Piura.

Es No Experimental, ya que no se manipula deliberadamente las variables, por lo tanto no se hace variar ninguna de ellas, porque se observa tal como se da en su concepto natural los resultados, porque los datos se

recolectan en un solo momento en un tiempo único y trata de describir variables y analizar su interrelación en un momento dado.

6.2. Población y Muestra

Población:

La población estará conformada por todos los Docentes de la IEPM Colegio “Militar Pedro Ruiz Gallo” de Piura 2017.

Muestra:

Para determinar el tamaño de la muestra sea representativa se aplicó los criterios de inclusión y exclusión y muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra estará conformada por 30 Docentes de la IEPM Colegio “Militar Pedro Ruiz Gallo” de Piura 2017.

Criterio de Inclusión:

- Todos los Docentes de la IEPM Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” 2017 que asisten al llamado para la aplicación de los instrumentos que hallan contestado toda la prueba.

Criterio de Exclusión:

- Todos los Docentes que no asistieron al llamado para la aplicación de los instrumentos, que no hallan contestado toda la prueba, que no deseen participar

6.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación:

La técnica empleada en la investigación fue la encuesta que permitió obtener las opiniones de la unidad de estudio y los instrumentos son:

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL –SPC

- (1) **Autora:** Sonia Palma Carrillo
- (2) **Forma de Administración:** Individual y Colectiva.
- (3) **Duración:** 15 a 30 minutos aproximadamente
- (4) **Aplicación:** Trabajadores con Dependencia Laboral

- (5) **Significación:** Nivel de Percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales.
- (6) **Tipificación:** Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana Lima Metropolitana).
- (7) Descripción de la Prueba:

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora e investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima – Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la Técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable clima laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Normas de Aplicación y Corrección

Se debe Aplicar en un ambiente y horario adecuado: asegurarse que durante el periodo de aplicación no se solicite a los participantes atender tareas laborales o cambiar de ambiente físico o tener interferencia de algún tipo

La corrección se realiza por computadora de acuerdo a los siguientes puntajes: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre (5). Si es por computadora, las calificaciones se registran automáticamente.

Confiabilidad y Validez.

El Presente instrumento constituye un medio válido y confiable para la medición del clima organizacional, permitiendo identificar de manera objetiva las percepciones de los trabajadores con respecto a sus fortalezas y debilidades dentro del campo laboral.

En la etapa de ajuste final de la escala de CL-SPC, los datos obtenidos de la muestra total se analizaron en el programa SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 97 y 90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL –SPC

Datos Generales Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años Número de Ítems: 36 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

Normas de Corrección El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son:

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

CATEGORIAS Diagnosticas de la Escala de Satisfacción Laboral

SATISFACCION LABORAL	FACTORES							PT
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
ALTA SATISFACCION	23 - +	18 - +	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
PARCIAL SATISFACCION	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	25 - 28	149 - 167
REGULAR	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
PARCIAL INSATISFACCION	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 19	14 - 18	93 - 111
ALTA INSATISFACCION	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 92

Finalidad de la Prueba

Finalidad de la Prueba Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Componentes de la Prueba

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

- Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems): Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.
- Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.
- Factor III: Políticas Administrativas: El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.
- Factor IV: Relaciones Sociales: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los Ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24. 117

- Factor V. Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.
- Factor VI. Desarrollo de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.
- Factor VII. Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Validez de la Prueba

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores, La validez es de 0.05.

Confiabilidad de la Prueba

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

6.4. Procesamiento y Análisis de la Información:

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos; así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con su respectiva prueba de significancia, dependiendo el comportamiento de la(s) variable(s) en estudio.

7. RESULTADOS:

En la Tabla N° 01 se aprecia la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura 2017.

TABLA N° 01: CORRELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

		CLIMA	SATISFACCION
		LABORAL	LABORAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,366*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	30	30
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,366*	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Escala de Clima Laboral. CL - SPC y Escala de Satisfacción Laboral. SL - SPC.

En la tabla N° 01 se observa que existe relación estadísticamente significativa para el nivel de significancia elegido ($p < 0.05$). En consecuencia, se puede sostener que hay relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017. Lo que indica que influye el clima laboral en la satisfacción del personal docente.

En la Tabla N° 02 se aprecia el nivel de Clima Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

TABLA N° 02: NIVELES DE CLIMA LABORAL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DESFAVORABLE	06	20,0
MEDIO FAVORABLE	18	60,0
FAVORABLE	05	16,7
MUY FAVORABLE	01	3,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Escala de Clima Laboral. CL - SPC

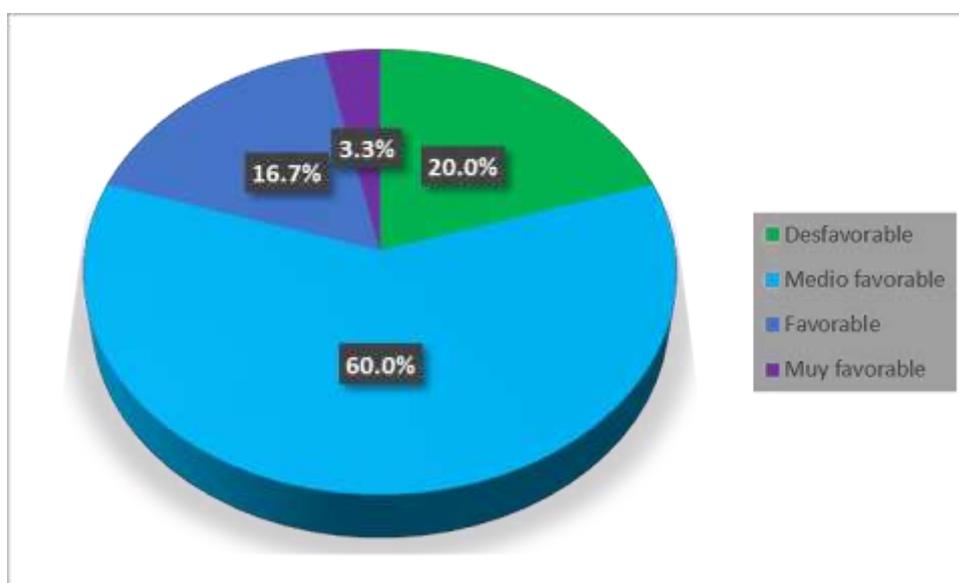


FIGURA N° 01 Niveles de Clima Laboral

Fuente: Resultado de Encuesta de Clima Laboral CL -SPC

Se observa en la Tabla N° 02, figura N° 01 de 30 docentes que hacen el 100%, 18 de ellos, constituye el 60.0% del conjunto obtiene un nivel de clima laboral medio favorable, 5 de ellos que constituye el 16.7% obtiene un clima laboral favorable, 1 de ellos que constituye 3.3% obtiene un nivel de clima muy favorable y 6 docentes que constituye el 20.0% obtiene un clima laboral desfavorable. Estos datos reflejan que si bien es cierto el clima laboral medio favorable es el que predomina.

En la Tabla N° 03 se aprecia el nivel de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

TABLA N° 03: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR SATISFACCIÓN	28	93,3
PARCIAL SATISFACCIÓN	02	6,7
TOTAL	30	100,00

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral. SL - SPC.

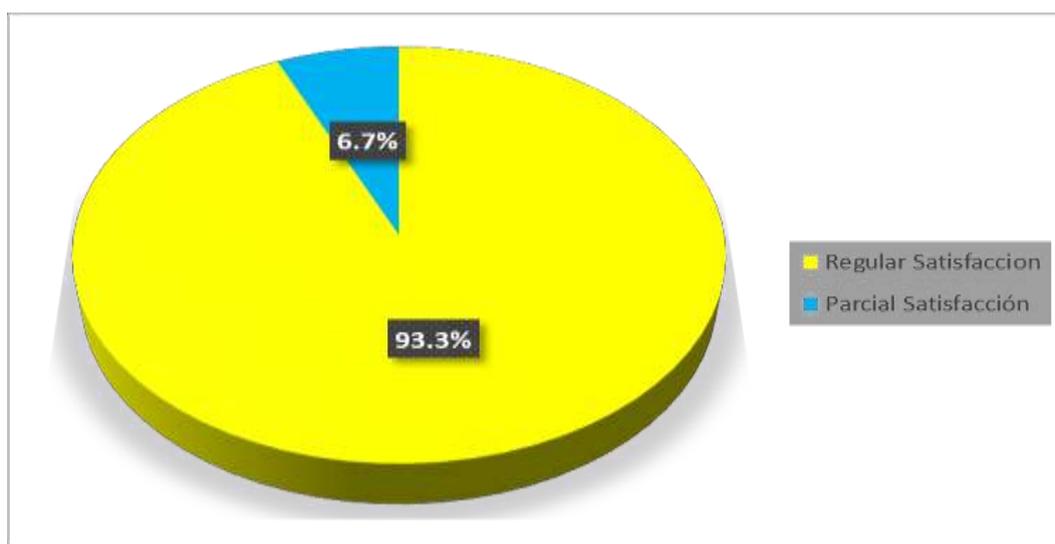


FIGURA N° 02 Niveles de Satisfacción Laboral

Fuente: Resultado de Encuesta de Satisfacción Laboral. SL – SPC.

Se observa en la Tabla N° 03, Figura N° 02 de 30 docentes que hacen el 100%, 28 de ellos constituye un 93.3% de nivel de satisfacción laboral regular, 2 de ellos que constituye el 6.7% obtiene un nivel de satisfacción laboral parcial, Estos datos reflejan que si bien es cierto la satisfacción laboral regular es la que predomina.

En la Tabla N° 04 se aprecia la relación que existe entre el Nivel Predominante de Clima Laboral y el Nivel Predominante de satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.

TABLA N° 04: RELACIÓN NIVEL PREDOMINANTE DE CLIMA LABORAL Y NIVEL PREDOMINANTE DE SATISFACCIÓN LABORAL

		CLIMA LABORAL PREDOMINANTE	SATISFACCION LABORAL PREDOMINANTE
CLIMA LABORAL PREDOMINANTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 30	,378* ,039 30
SATISFACCION LABORAL PREDOMINANTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,378* ,039 30	1 30

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Escala de Clima Laboral. CL - SPC y Escala de Satisfacción Laboral. SL - SPC.

En la tabla N° 04 se observa que si hay relación estadísticamente significativa para el nivel de significancia elegido ($p < 0.05$). En consecuencia, se puede sostener que hay relación entre el Clima Laboral Predominante y la Satisfacción Laboral Predominante del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017. Lo que indica que influye el clima laboral predominante en la satisfacción laboral predominante del personal docente.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN:

El estudio del clima en las instituciones, tal como se considera en la actualidad, surge desde la perspectiva del enfoque, sistémico, humanista, por entender que las personas que constituyen la organización están influidas tanto por las características de la organización y como por sus propias características personales, que les influyen en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral. Estos enfoques permiten considerar las instituciones educativas como contextos ambientales y culturales desde una perspectiva global y dinámica en la que todos los componentes están en interacción, de modo que los comportamientos individuales y de grupo están influidos por su aspecto cognitivo y afectivo y a su vez, influyen en los diferentes estamentos de la institución educativa. Los estudios de clima laboral y de satisfacción laboral resultan necesarias, porque propician en los docentes del colegio militar expresen su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyen así variables de investigación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, constituye también un mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de clima laboral y su satisfacción de los docentes en la institución educativa.

El presente estudio denominado “Clima Laboral en Satisfacción Laboral de docentes de la IEPM “Pedro Ruiz Gallo”, Piura, 2017, tuvo como determinación la relación entre el Clima Laboral en Satisfacción Laboral; Los resultados obtenidos indican que si existe relación significativa moderada a un nivel de significancia 0.05 entre el Clima Laboral y la satisfacción laboral del personal, o lo que es lo mismo, el Clima Laboral influye en la Satisfacción laboral del personal docente de la IEPM. CM “Pedro Ruiz Gallo”. Así mismo se obtuvo que de 30 Docentes que constituye el 100%, 1 de ellos, que constituye el 3.3% obtiene un nivel de Clima Laboral Muy Favorable, 5 de ellos que constituye el 16.67% obtiene nivel Favorable, 18 de ellos que constituye 60.0% obtiene nivel Medio Favorable y 6 de ellos que constituye el 20.0% obtiene nivel

de Clima Laboral Desfavorable. Estos datos reflejan que el nivel de Clima Laboral Medio favorable es el predominante y en cuanto a la variable satisfacción laboral de 30 Docentes de la IEPM. CM Pedro Ruiz gallo de Piura que hacen el 100%, 28 de ellos, que constituye el 93.3% obtienen un nivel regular de Satisfacción Laboral, y 2 de ellos que constituye el 6.6% obtienen un nivel Parcial de Satisfacción Laboral. Estos datos reflejan que el nivel de Satisfacción Laboral media es la que predomina.

Es así que al analizar y contrastar estos resultados de la investigación con los resultados de las investigaciones consideradas como antecedentes, las cuales tienen ambas variables en común por lo que son considerados antecedentes directos de estudio es así que: Con la propuesta de Casana M. (2015). Que Tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral. Se coincide puesto que en la investigación se obtiene los mismos resultados.

Al contrastarlos los resultados con Alva y Domínguez (2013) que realizó la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se concuerda también con sus resultados ya que inciden con los encontrados en la investigación.

En lo que respecta a León (2011) Tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral en una muestra de docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, Los resultados indican frecuencias de insatisfacción parcial con tendencia definida a la satisfacción regular a nivel

general esto indica que hay coincidencia con la investigación ya que se observa también el mayor porcentaje en satisfacción regular.

Así mismo al contrastar con Rodríguez A, Retama M y Lezama J (2011) que tuvieron como objetivo determinar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores agrícolas de la Región de Maule. Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción general y una correlación positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción general también se concuerda en los resultados.

Con referencia a Juárez S (2010) “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral entre los resultados finales se concluye que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56,4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala. Para Clima Organizacional su promedio general fue de 143,8 puntos, con desviación estándar de 24,4 puntos, que también correspondió al nivel medio de su escala se coincide en cuanto a la correlación y el clima laboral medio, pero no se concuerda en cuanto a la satisfacción promedio, ya que la investigación es regular.

En lo respecta a García y Sánchez (2010) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos a través de los instrumentos de Sonia Palma Carrillo, cuyos resultados abordaron que el 50% de estos presentan un nivel promedio de clima organizacional y el 42% un nivel promedio o regular de satisfacción laboral, correlacionándose significativamente. Se coincide con los resultados obtenidos en la investigación.

Siguiendo con el análisis y contrastación de los resultados con **Fiestas W** (2010). Tuvo como objetivo Determinar el Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño de los trabajadores la Empresa Daewon Susan EIRL. Obteniendo como resultado una correlación positiva significativa entre ambas variables se concuerda, ya que coinciden sus resultados con la investigación.

Por otro lado, al contrastar los resultados con Talledo J (2009) Su Objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. Conclusión: La satisfacción laboral se encuentra significativamente relacionada con el clima laboral, las correlaciones positivas indican que mientras el trabajador se desenvuelva en un clima positivo su satisfacción laboral mejora el desempeño laboral. Se concuerda, ya que coinciden sus resultados con la investigación.

Al contrastar los resultados con la propuesta de Bazán y Gálvez (2009). Tuvo como finalidad conocer si es que existe una influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores Las conclusiones del estudio arrojan la fuerte correlación existente del clima laboral con respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores del Sistema Integral de Salud, se concuerda, en razón que coincide los resultados con los de la investigación.

En la propuesta de Carrión (2008), El Clima y la Satisfacción Laboral y su influencia sobre el ausentismo laboral en el personal a turnos del aeropuerto de Barcelona; los resultados obtenidos muestran que el clima laboral es percibido por los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las reglas y el apoyo; indicando un gran potencial en la comunicación jerárquica, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, influyen positivamente sobre el significado del puesto y la responsabilidad del mismo modo, existe compañerismo, confianza y colaboración entre los trabajadores, se comparte sus resultados, ya que coinciden con los encontrados en la investigación.

En cuanto, a la propuesta de Flores y Saavedra (2008) tuvo como Objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción y el clima laboral en el personal de la Empresa Computer Phone Center SRL de la Ciudad de Piura se llegó a concluir que: la variable Satisfacción Laboral en general, obtiene un 52,0% que se califica como de nivel medio o regular. En el factor denominado “significación de la tarea” fue del 47,0%, ubicándose en un nivel medio de satisfacción Laboral. Así mismo, en lo que respecta al factor “condiciones de trabajo” alcanzó el 60,0% que se califica como un nivel medio de satisfacción Laboral. En esta investigación se llegó a concluir que: "existe un nivel de clima laboral favorable y de satisfacción laboral regular en general, se concuerda con los resultados, en vista de que coincide con los obtenidos en la investigación.

En lo que respecta a Juárez S. (2010), no se concuerda con sus resultados de satisfacción media, ya que no coincide con los de la investigación, puesto que el mayor porcentaje se encuentra en una satisfacción regular. Con respecto a los resultados de clima laboral regular, no se concuerda, en razón que no coincide con los encontrados en la investigación, ya que el mayor porcentaje se encuentra dentro de un clima laboral medio favorable.

Estos resultados obtenidos en la investigación de clima laboral en satisfacción laboral en docentes de la IEPM. Pedro Ruiz Gallo de Piura es consecuente con los autores e investigaciones, que reportan la existencia a través del tiempo de una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se puede concluir que tanto las investigaciones en mención con las investigaciones realizadas anteriormente coinciden en cuanto a la relación de las variables clima laboral y satisfacción laboral. Se puede concluir que los resultados obtenidos en la investigación son válidos y que a pesar del tiempo se mantiene.

Se puede apreciar que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en todas las investigaciones que se tienen como antecedentes. Es decir la satisfacción laboral de los profesores está presente adecuadamente, siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción buena o adecuada. Es importante, que se trabaje el clima laboral, ya que este influye en la satisfacción.

9. CONCLUSIONES

El Título de esta investigación “Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017. Para recopilar datos fue necesaria la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes, por medio de un cuestionario. Llegando así a las siguientes conclusiones:

- (1) El objetivo general sometido al coeficiente de Pearson, evidencian una correlación de 0,366. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima laboral en satisfacción laboral de Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017. Por tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.
- (2) El primer objetivo específico, de 30 Docentes, que hacen el 100%, 1 de ellos, que constituye el 3.3% obtiene un nivel de Clima Laboral Muy favorable, 5 de ellos que constituyen el 16.67% un nivel favorable, 18 de ellos que constituye el 60.0% un nivel medio favorable y 6 de ellos que constituye el 20.0% obtiene un nivel de Clima Laboral Desfavorable. Por tanto, se acepta la 1° Hipótesis específica de investigación.
- (3) El segundo objetivo específico de 30 Docentes, que hacen el 100%, 28 de ellos, que constituye el 93.3% obtiene regular nivel de Satisfacción Laboral, y 2 de ellos que constituye el 6.6% obtienen nivel Parcial de Satisfacción Laboral. Por tanto, se acepta la 2° Hipótesis específica de investigación.
- (4) El tercer objetivo específico, Sometido al coeficiente de Pearson se aprecia una correlación de 0,378. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el nivel de clima laboral predominante en nivel de satisfacción laboral predominante de Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017. Por tanto, se acepta la 3° hipótesis específica de la investigación.

10. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al personal jerárquico de la IEPM Pedro Ruíz Gallo de Piura, institucionalizar políticas de capacitación, con el objetivo de que los docentes se sientan satisfechos, motivados, valorados y que refuercen su compromiso con su trabajo y con la institución educativa.
- Por ser una institución militar, el personal docente se siente limitado para expresar sus opiniones por el temor de ser marginados por el autoritarismo existente, se recomienda que, para mejorar la comunicación en todas las direcciones, se debe realizar periódicamente encuestas anónimas, específicamente para los docentes, ya que a través de esta herramienta los docentes podrán expresar sus inconformidades, inquietudes y sugerencias. Esta información permitirá conocer las inquietudes de los docentes y dar paso a un dialogo horizontal y asertivo entre éstos y el personal jerárquico.
- Se sugiere realizar talleres de habilidades blandas, de reflexión con el personal docente y jerárquico, a fin de mejorar y mantener un proceso de comunicación abierta, que propicie el trabajo en equipo y poder mantener un ambiente grato de trabajo que conlleve a la sinergia.
- Que la IEPM, realice periódicamente actividades culturales, recreativas y que otorgue incentivos a los docentes por su buen desempeño, ya que esto propiciará que los docentes se sientan motivados.

IEPM. CM “PEDRO RUIZ GALLO”

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION DE MEJORA DEL
CLIMA LABORAL**

SERVICIO DE PSICOLOGIA

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

PRESENTACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

II. FUNDAMENTACIÓN

III. CARÁCTERISTICAS DEL PROGRAMA

IV. OBJETIVOS

V. CONTENIDOS

VI. METODOLOGÍA

VII. NORMAS DE ADMINISTRACIÓN

VIII. DESTINATARIOS

IX. APLICACIONES

X. EVALUACIÓN

XI. DOSSIER DE CAPACITACIÓN

- *MATERIAL QUE COMPRENDE*

- ✓ *ANEXO 1: REGISTRO DE PARTICPANTES*

- ✓ *ANEXO 2: CUESTIONARIOS DE CLIMA Y SATISFACCIÓN*

LABORAL

- ✓ *ANEXO 3: EJEMPLO DE UN TALLER DE HABILIDADES*

BLANDAS

PRESENTACIÓN

EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA IEPM “PRG”, es una respuesta a la problemática que se evidencia en la institución, ante la presencia de relaciones humanas inadecuadas” observadas en el grupo directivo, grupo de docentes nombrados, grupo de docentes contratados y el grupo de instructores militares, que dificultan su desarrollo personal y el éxito de su desempeño laboral esperados diseñados en las diferentes sesiones de aprendizaje. Por lo tanto, se presenta a través del presente Programa una serie de herramientas que contribuirán en el mejoramiento de las relaciones humanas, el trabajo en equipo y redundara en el clima laboral adecuado.

Este Programa se trabajará en base a tres pilares fundamentales para hacer frente a la problemática a la que nos enfrentamos: El análisis de la situación, el asesoramiento de los diferentes agentes educativos implicados como son directivos, docentes nombrados, docentes contratados, instructores militares; y por último las actuaciones directas e indirectas que se llevarán a cabo a través del servicio de psicología.

Convencido de que el éxito depende de un trabajo coordinado en equipo, y de la identificación del personal directivo, docente, y militar, hacia la Institución, el presente Programa apunta al logro de la mejora del clima y satisfacción laboral a fin de que se logren los objetivos de la IEPM Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo “, que persigue Calidad Educativa y prestigio en nuestra Región.

PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Dirección Regional de Educación** : Piura
- 1.2 Institución Educativa Militar** : “Pedro Ruiz Gallo”
- 1.3 Dependencia** : Departamento de Psicología
- 1.4 Responsable** : Ps. Wilmer A Atarama Preciado
- 1.5 Año académico** : 2019

II. FUNDAMENTACIÓN

La Elaboración de este programa de capacitación tiene como propósito dar una respuesta a la demanda emergente por parte de directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares de mejorar el clima laboral. En este trabajo nos concentraremos en las relaciones humanas que son las que no se están dando de la mejor manera y que afecta en sus satisfacciones laborales

La finalidad de este programa es conseguir que los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares mejoren sus habilidades blandas y permitan lograr un clima laboral adecuado. En este sentido la revisión del clima laboral resulta fundamental para lograr la satisfacción y por ende el logro de los objetivos de la IEPM “Pedro Ruiz Gallo”. Los avances que se observen en el clima laboral influirá en la satisfacción de los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares que dependen directamente e indirectamente de él, tales como la mejora de sus habilidades blandas, motivación, autocontrol, relaciones interpersonales, participación en actividades, liderazgo, trabajo individual y en equipo.

Como se indicó en la fundamentación este Programa descansa sobre tres pilares: El análisis de la situación, el asesoramiento a lo largo del proceso y la actuación.

El análisis de la situación implica la definición del problema, el análisis de las variables que puedan estar determinando el inadecuado clima laboral, observamos ante qué nos encontramos y valoramos los recursos con que contamos.

El asesoramiento hace referencia a una de las funciones que caracterizan la labor del psicólogo pues sus funciones son formar e informar a los diferentes agentes

acerca de las estrategias que se pueden llevar a cabo para aliviar o solucionar totalmente la situación problemática.

La actuación se refiere a las actividades que se realizarán con los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares en la IEPM, así mismo implica el seguimiento de nuestra intervención y la evaluación de la misma.

III. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

El programa a presentar está situado dentro de la perspectiva cognitivo-conductual puesto que no sólo tiene como objetivo modificar el clima laboral sino también, mejorar las habilidades blandas y establezcan adecuadas relaciones en la IEPM a entre directivos – docentes nombrados, con tratados e instructores militares

Del mismo modo introduce técnicas de psicoterapia basadas en relajación, la imaginación con el objetivo de mejorar su estabilidad emocional, su desempeño y satisfacción personal. Además, se trabajará con los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares el desarrollo de su personalidad, motivación, autoestima, la relajación, habilidades blandas, resolución de conflictos, trabajo en equipo y Liderazgo.

IV. OBJETIVOS:

OBJETIVOS GENERALES:

- Contribuir en mejorar el clima laboral de la IEPM “Pedro Ruiz Gallo” de los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares para el logro de una convivencia democrática ya que por sus características necesita mayor atención.
- Promover en los directivos, docentes e instructores militares el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades blandas para la resolución pacífica y creativa de cualquier conflicto que se presente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Brindar a los directivos, docentes e instructores militares, criterios y orientaciones para mejorar el clima laboral y la convivencia en la IEPM “PRG”.
- ✓ Promover el dialogo y la mediación laboral, para generar formas pacíficas y democráticas de resolver conflictos laborales en la IEPM “PRG”.
- ✓ Brindar estrategias y técnicas para la resolución pacífica de conflictos y aumentar la confianza a través de talleres donde se favorezca sus oportunidades de éxito y se reduzca las de fracaso y error en la IEPM “PRG”
- ✓ Desarrollar habilidades, actitudes y comportamientos favorables para un clima de dialogo y paz que permitan satisfacción laboral positiva.
- ✓ Desarrollar el autocontrol para que pueda cumplir las normas oportunas.
- ✓ Aumentar su responsabilidad, autonomía e implicación a través del trabajo en equipo.
- ✓ Mejorar las habilidades blandas que permitan relaciones humanas saludables.

V. CONTENIDOS

Los contenidos giran en torno a la modificación del clima laboral y las técnicas que la sustentan. Se tratarán temas de desarrollo personal, clima y cultura organizacional, motivación y satisfacción personal, autoestima, autocontrol, habilidades blandas, trabajo en equipo, liderazgo, psicoterapia y stress.

VI. METODOLOGÍA

6.1. Principios Generales:

La metodología será activa, participativa y vivencial. El programa se desarrollará en forma práctica y se adaptará a las características de los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares. El objetivo será formar a los agentes educativos en técnicas y métodos para mejorar el clima laboral e interiorizando dichas técnicas para posteriormente ser capaz de aplicarlas en sus relaciones humanas. Se trata en definitiva de capacitar a los agentes inmersos en el programa para que se mejore el clima laboral y redunde en la satisfacción laboral.

Los principios básicos de la intervención en la mejora del clima y satisfacción laboral son:

1. Partir del nivel de clima y satisfacción laboral de los sujetos a la hora de la planificación de los talleres.
2. Asegurar la satisfacción laboral de los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares construcción de aprendizajes significativos por sí solos.
3. Tener presente que el clima laboral adecuado requiere de una intensa actividad por parte de los directivos, docentes nombrados, contratados e instructores militares.

6.2. RECURSOS HUMANOS:

- Psicólogo
- Personal directivo
- Personal docente nombrado
- Personal docente contratado
- Instructor militar

6.3. RECURSOS MATERIALES:

- ✓ Hojas Dina A-4
- ✓ Cartulinas art color
- ✓ Hojas art color
- ✓ Equipo de sonido
- ✓ Proyector Multimedia
- ✓ Fotocopias

6.4. ESPACIOS

El Programa se aplicará en sala multiusos y las asesorías en la oficina del Departamento de Psicología.

6.5. ASPECTOS TEMPORALES

La duración del Programa tendrá una duración de 5 talleres de 4 horas cada uno los cuales se darán a partir del mes de Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre y las situaciones individuales depende de cada caso por lo que es muy complicado hacer una estimación. Se recomienda al menos un mes para ver los efectos. Se considerará las vacaciones y periodos festivos para que no alteren el buen funcionamiento del Programa.

6.6. AGRUPAMIENTOS

La mayoría de las actividades que se desarrollarán están ideadas de forma grupal y según el caso para actuar de forma individual, ya que cada caso tiene sus particularidades. Cada situación es distinta y debemos considerar este hecho. Los reforzadores que valen para un sujeto no valen para otro. En cualquier caso existen otras técnicas que pueden ser aplicadas en pequeños grupos pero también es posible adaptar una terapia individual o la instrucción de técnicas de relajación a todos los participantes.

VII. DESTINATARIOS:

Los destinatarios de este programa son todos los directivos, personal docente nombrado y contratado, e instructores militares. Este programa está destinado para mejorar el clima laboral. Del mismo modo y aunque el programa va dirigido a c directivos, docentes e instructores militares también puede ser utilizado con el resto trabajadores de la IEPM “PRG”.

VIII. APLICACIONES

Este programa tiene las siguientes aplicaciones:

1. Registrar aspectos personales de los participantes, así como sus inquietudes de la problemática de forma estructurada incluyéndose en esta los datos necesarios para el posterior informe psicológico.
2. Realizar un análisis del clima y satisfacción personal en la IEPM. “PRG”.
3. Tener documentación necesaria para registrar el nivel de clima y satisfacción personal de los participantes.
4. Permite realizar una comparación entre la conducta observada en los diferentes ámbitos de la IEPM “PRG”.

5. El programa permite llevar un seguimiento mensual de los directivos, docentes e instructores militares en la IEPM. “PRG” y lograr una mayor implicación entre todos.
6. Aplicación de una encuesta de clima y satisfacción laboral y otras técnicas conductuales.
7. Realizar una evaluación de la intervención.
8. Llevar un seguimiento de las actuaciones que hagamos.

Al hablar de problemas de clima y satisfacción laboral incluimos aspectos tales como conductas contrarias al Reglamento de Régimen Interno, uso de palabras malsonantes, réplicas indebidas, exceso de actividad en la institución hasta el punto de perjudicar su rendimiento y el de sus compañeros.

La utilidad de este Programa radica en que la buena aplicación de una serie de herramientas dentro del campo de la mejora del clima y satisfacción laboral permite una serie de efectos positivos como los que a continuación se detallan:

1. Mejora del clima y la satisfacción laboral en el contexto de la IEPM.” PRG”.
2. Favorecer la buena relación humana entre los directivos, docentes e instructores militares y la institución educativa publica militar “PRG”.
3. Mejora la relación de los directivos, docentes e instructores militares con necesidades específicas de apoyo educativo observando un mayor grado de implicación de éstos en las actividades individuales y grupales en los talleres
4. Mejora de las relaciones sociales del grupo.

IX. EVALUACIÓN

La evaluación del programa será inicial, procesal y final. Al comienzo y mediante el análisis de las encuestas se obtendrá el nivel de clima y satisfacción laboral o conducta inadecuada de los participantes y se hace un registro grupal y personal, luego a lo largo del programa se realizarán diversas comparaciones con la situación inicial para valorar el avance si es necesario un cambio de técnicas. Al finalizar se realiza otra valoración para determinar si hemos conseguido los objetivos marcados. También se hará un seguimiento de las actuaciones realizadas.

ANEXO 1: REGISTRO PERSONAL

Datos del PARTICIPANTE:

Apellidos		Nombres	
Área		Fecha	
Cargo y condición laboral			
I.E.P. M		Teléf.	
Tiempo de servicio			
Fecha de nacimiento			
Lugar de nacimiento			
Estado civil			
Domicilio			
Localidad		Región	
Teléf. fijo		Teléf. móvil	
E-Mail			
Otras Evaluaciones (motivos)			

Medidas adoptadas hasta la fecha:

Medidas preventivas, ordinarias o extraordinarias. Qué resultados se han obtenido con dichas medidas. Quiénes fueron los participantes.

Motivos de consulta:

Causas por las que acude al Departamento de psicología.

Acuerdos adoptados:

Responsables*	Funciones/ actuaciones

***Hace referencia a quiénes son los agentes que están implicados en el problema laboral. Ejemplos: Directivo, Docente, Instructor militar, otro, etc.**

Observaciones:

.....
.....
.....

EJEMPLO DE TALLER

TALLER HABILIDADES BLANDAS			
SECUENCIA	ACTIVIDADES Y /O ACCIONES	T	RRHH/MATER
INICIO	• Saludo y bienvenida	5'	Psicólogo
	• Dinámica “Cuando yo a la selva fui”	8'	Multimedia
	• Propósito del taller	5	Sala multiusos
PROCESO	• Exposición “Habilidades Blandas”	20'	Psicólogo Rompecabezas Multimedia Diapositivas Casos impresos
	• Formación de grupos “Rompecabezas”	10'	
	• Dinámica “Cumple lo que digo, pero hablando”	15'	
	• Resolución de casos	30'	
	• Exposición grupal	30'	
	• Descanso	20'	
CIERRE	• Aplicación de ficha Metacognitiva	10'	Ficha Metacognitiva
	• Reflexión de participantes	5'	
	• Ideas fuerza	5'	

11. AGRADECIMIENTO:

AGRADEZCO A DIOS POR BENDECIRME E ILUMINAR
MI CAMINO, PARA LOGRAR UNA META MÁS EN MI
VIDA.

A MI PADRE QUE CESO A MIS OJOS, PERO QUE
SIEMPRE VIVIRÁ EN MI CORAZÓN.

A MI MADRE POR SU ABNEGADA LABOR EN MI
CRIANZA Y HACER DE MI UNA PERSONA DE BIEN.
HOY EN DÍA A LA MUJER QUE DIOS PUSO EN MI
CAMINO, QUE AHORA ES MI AMIGA, COMPAÑERA Y
CONFIDENTE, MI AMADA ESPOSA.

A MIS HIJOS MI ESTIMULO PARA SEGUIR
AVANZANDO.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva & Domínguez (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote. (Tesis de maestría) *In crescendo institucional*, 6(1):90:102. Perú.
- Bazán y Gálvez (2009). “Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima. Perú.
- Carrión (2008). Realizó un estudio de tipo descriptivo titulado El Clima y la Satisfacción Laboral y su influencia sobre el ausentismo laboral en el personal a turnos del aeropuerto de Barcelona (Tesis de Maestría) de la ciudad de España.
- Casana, M. (2015). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquito (Tesis de Bachillerato) Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo-Perú.
- Chiavenato, A. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3^a ed.). México: Editorial MC. Graw Hill.
- Fiestas, W (2010). Análisis de la influencia del Clima Organizacional en relación con el Desempeño del trabajador de la Empresa Daewon Susan EIRL (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Paita. Perú.
- Flores, V & Saavedra, N (2008). Relación entre Clima y Satisfacción laboral en la Empresa Computer Phone Center SRL (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de la ciudad de Piura. Perú.

- García, I. y Sánchez, R. (2010). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic” (Tesis de Licenciatura) Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.
- Hernández R, Fernández C. y Baptista, P (2006). Metodología de la Investigación 4ª Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Juárez S (2010) Realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral”, Hospital General regional 72, (Tesis de Maestría) Instituto Mexicano de Seguro Social. México.
- León. (2011) Satisfacción Laboral en docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas Región Callao (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Mc Gregor D. (2001). El factor humano en la empresa, colección gerencia empresarial. Caracas: Ediciones Deusto.
- Palma S. (1998). Motivación y Desempeño Laboral. Separata Fac. Psicología URP. Lima.
- Palma S. (1999). Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Texto IX Titulación profesional extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M.
- Palma S. (2002). La Motivación y el Clima Laboral en trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escala Clima Laboral. CL- SPC 1 edición, (2004).
- Palma S. (2004) Escala de Clima Laboral CL – SPC, Manual (1ª Edición) – Lima.

Palma S. (2004) Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, Manual (1ª Edición)
– Lima.

Rodríguez A, Retama M. y Lezama J. (2011). Realizaron una investigación titulada “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una Organización Chilena”.(Tesis de Licenciatura)Universidad Andrés Bello Chile.

13. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: Clima Laboral en Satisfacción Laboral del personal Docente de IEPM “Pedro Ruiz Gallo”. Piura, 2017

Variable Independiente : Clima Laboral
 Variable Dependiente : Satisfacción Laboral

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL
¿Cuál es la Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?	Si existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017	Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017.
PROBLEMA ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVO ESPECÍFICO
¿Cuál es el nivel de Clima Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?	El nivel de Clima Laboral que predomina en el Personal docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017 es medio.	Identificar el nivel Clima Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017
¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?	El nivel de Satisfacción Laboral que predomina en el Personal docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017 es Regular.	Identificar el nivel de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017
¿Existe relación entre el Nivel predominante de Clima Laboral y el Nivel predominante de satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?	¿Si existe relación significativa entre el Nivel predominante de Clima Laboral y el Nivel predominante de Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017?	Determinar la relación que existe entre el Nivel predominante de Clima Laboral y el Nivel predominante de satisfacción Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura – 2017

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Título: Clima y Satisfacción Laboral del personal Docente de la IE “Pedro Ruiz Gallo”. Piura, 2017

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Descriptiva Correlacional	No Experimental	Docentes de la IEPM “Pero Ruiz Gallo”	30 Docentes	Escala de Clima Laboral CL_SPC y Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma)	Correlaciones positivas en las 5 dimensiones del clima organizacional (mayores a 0.6)	Correlación de .97 (Alfa de Cronbach) y de .90(Split Half de Guttman) lo que indica una alta consistencia interna de los datos ,por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA	ITEMS	VALORACIÓN
CLIMA LABORAL Clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento Chiavenato (1999)	Autorrealización	Escala de Clima CL – SPC (Palma Carrillo – 2004) Esta escala mide el clima laboral. 50 ítems evalúan la variable	Desarrollo Personal	Ordinal	1,7,10, 15, 25, 26, 27, 32, 36, 41	Muy Favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable
	Involucramiento Laboral		Valores Compromiso		2, 12, 16, 17, 22, 29, 37, 40, 42, 47.	
	Supervisión		Funcionalidad de la Actividad Laboral		3, 6, 11, 13, 20, 21, 28, 31, 39, 46	
	Comunicación		Fluidez ,Celeridad, Claridad, Coherencia, Pertinencia		4, 9, 14, 19, 23, 24, 34, 38, 43, 49	
	Condiciones Laborales		Ambiente Físico, Ruido, Temperatura, Instalaciones, Maquinaria		5, 8, 18, 30, 33, 35, 44, 45, 48, 50	
SATISFACCION LABORAL Es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas”. Muñoz (1990, citado por Caballero y Col. 2003)	Condiciones Físicas Y/O Materiales	Escala de Satisfacción SL – SPC (Palma Carrillo – 1999) Esta escala mide la satisfacción laboral. 36 ítems evalúan la variable	Infraestructura, Materiales	Ordinal	1,13,21,28, 32	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Parcial Insatisfacción Alta insatisfacción.
	Beneficios Laborales Y/O Remunerativos		Incentivos		2, 7, 14, 22	
	Políticas Administrativas		Normas Institucionales		8, 15, 17, 23, 33	
	Relaciones Sociales		Relaciones Interpersonales		3, 9, 16, 24	
	Desarrollo Personal		Oportunidades		4, 10, 18, 25, 29, 34	
	Desempeño de Tareas		Valoración de Tarea		5, 11, 19, 26, 30, 35	
	Relación con La Autoridad		Relación con el Jefe		6, 12, 20, 27, 31, 36	

CL-SPC

ESCALA DE OPINIONES

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Jerarquía Laboral: Directivo () Empleado () Operario ()

Empresa: Estatal () Privada () Producción () Servicio ()

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

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

CL-SPC

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que piden.

Nombres Apellidos.....

Sexo..... Fecha Nacimiento.....Edad.....Estado Civil.....

Situación Laboral..... Grado Instrucción.....

Jerarquía Laboral.....Fecha Examen.....

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo (TA) Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D)

Total Desacuerdo (TD)

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN