



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los
docentes de la Institución Educativa del nivel primario
Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en
el año 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Echegaray Trujillo Alex

Br. Melo Velarde Diana Noemí

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ 2018

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra: BELEN USCAMAYTA GUZMAN

Presidente

Dr. HUGO ENRIQUEZ ROMERO

Secretario

Dra. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA

Vocal

DEDICATORIA

A nuestros queridos y amados hijos, ALEXITO Y RUBY por ser la razón de nuestras vidas, la base de nuestra superación, la fuerza para salir de cualquier obstáculo, problema, por su apoyo con sus comportamientos en el momento de nuestros estudios y superación.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Al Doctor César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos la oportunidad de haber cumplido una de nuestras metas y anhelos como es de optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación con el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018”.

A la Doctora María Hilda Rozas Cáceres, coordinadora de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, sede Cusco, por la oportunidad y darnos toda la facilidad en este proceso de superación profesional y personal.

Mi reconocimiento a la Doctora Rosa asesora de la presente investigación y a toda la plana docente de esta prestigiosa Universidad, quienes compartieron sus experiencias para el buen desenvolvimiento de mi formación profesional.

A los directivos, docentes y estudiantes de la institución educativa primaria “Juan de la Cruz Montes Salas” en la UGEL La Convención en la Región del Cusco, por haber contribuido con la información necesaria para la conclusión del presente trabajo de investigación y a los expertos quienes han validado los instrumentos, y brindado sus sugerencias para mejorar el instrumento de recojo de información en beneficio del presente estudio.

Los autores.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS**

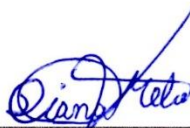
Nosotros, **DIANA NOEMI MELO VELARDE** y **ALEX ECHEGARAY TRUJILLO** estudiantes (), egresados (X), docentes (), del Programa. **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40070054, con el artículo titulado

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, la convención - cusco en el año 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a nuestra autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedemos los derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 27 de Setiembre del 2018



DIANA NOEMI MELO VELARDE
DNI N° 40070054



ALEX ECHEGARAY TRUJILLO
DNI N° 25008851

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la “Universidad César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestría en Administración de la Educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018” cuya finalidad fue comparar el nivel de desarrollo del clima institucional en la institución educativa de nivel primario “Juan de la cruz Montes Salas” de gestión público de la UGEL La Convención, a percepción de los docentes de la muestra.

Convencido de cumplir con los requisitos establecidos.

Los autores

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Clima organizacional	21
1.3.2 Satisfacción laboral.....	29
1.4. Formulación del problema.....	36
Problema general	36
Problema específico	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis:	37
Hipótesis Específicos:.....	37
Hipótesis Específicos:.....	37
1.7. Objetivos:	38
Objetivo general:.....	38
Objetivos Específicos:.....	38
II. MÉTODO.....	40
2.1 Tipo y diseño de investigación	40
2.1.1 Tipo	40
2.2 Variables y Dimensiones.....	41
Variables de estudio 1	41
Variable de estudio 2.....	42
2.3 Matriz de Operacionalización de variables.....	43

2.4	Población, muestra.....	44
	Población.....	44
	Muestra.....	44
2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
2.5.1	Variable de estudio: Clima organizacional.....	44
2.5.2	Variable de estudio: Satisfacción Laboral.....	45
2.5.3	Confiabilidad de los instrumentos.....	45
2.6	Métodos de análisis de datos.....	47
2.7	Aspectos éticos.....	47
III.	RESULTADOS.....	49
3.1.	Análisis de confiabilidad del instrumento.....	49
3.1.1.	Variable Clima organizacional.....	49
3.1.2.	Variable Satisfacción Laboral.....	58
3.2.	Prueba de Hipótesis General.....	64
3.3.	Prueba de Hipótesis Específicas.....	66
IV.	DISCUSIÓN.....	73
V.	CONCLUSIONES.....	77
VI.	RECOMENDACIONES.....	79
VII.	REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	52
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional.	52
Figura 2	53
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Estructura.	53
Figura 3	54
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.	54
Figura 4	55
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales.	55
Figura 5	56
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Recompensa.	56
Figura 6	58
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Identidad.	58
Figura 7	61
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción laboral.	61
Figura 8	62
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores intrínsecos.	63
Figura 9	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2	49
Resumen del procesamiento.....	49
Tabla 3	50
Estadística de fiabilidad.....	50
Tabla 4	50
Estadística de fiabilidad.....	50
Tabla 5	51
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional	51
Figura 1	52
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional.	52
Tabla 6	53
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Estructura.....	53
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.....	54
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales.....	55
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Recompensa.....	56
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Identidad.....	57
Tabla 11 Resumen del procesamiento	59
Tabla 12 Estadística de fiabilidad	59
Tabla 13 Estadística de fiabilidad	60
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción laboral.	61
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores intrínsecos.....	62
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores Extrínsecos.....	63

Tabla 17	65
Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	65
Tabla 18	65
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y satisfacción laboral.	65
Tabla 19	66
Correlación entre el Clima organizacional y la Estructura.	66
Tabla 20	67
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Estructura.	67
Tabla 21	68
Correlación entre el Clima organizacional y la Autonomía.	68
Tabla 22	68
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Autonomía.	68
Tabla 23	69
Correlación entre el Clima organizacional y las Relaciones interpersonales....	69
Tabla 24	69
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y las Relaciones interpersonales.....	69
Tabla 25	70
Correlación entre el Clima organizacional y la Recompensa.	70
Tabla 26	71
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Recompensa.	71
Tabla 27	72
Correlación entre el Clima organizacional y la Identidad.....	72
Tabla 28	72
Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Identidad.....	72

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan De La Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018” tiene como objetivo principal Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Juan De La Cruz Montes Salas. La metodología fue de tipo correlacional descriptivo, no experimental y de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 48 docentes en la institución educativa. Donde se llegó a las siguientes conclusiones: Según a los datos obtenidos logro concluir que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, esto se debe a que el clima organizacional es un factor muy relevante para lograr un desempeño óptimo de los docentes en la institución educativa, según a los encuestados el clima organizacional de la institución presenta deficiencias en la organización. Así mismo se puede concluir que la dimensión estructura se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, esto se debe a que el ambiente de trabajo de la Institución Educativa presenta deterioros las cuales perjudican de manera negativa en el desarrollo de las actividades de los estudiantes. Por último se pudo determinar que la dimensión innovación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, esto se debe a que los docentes tienen el apoyo del director para poder desarrollar nuevas ideas en el cumplimiento de sus actividades cotidianas.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes, Institución Educativa.

ABSTRACT

This research paper entitled "Organizational climate and job satisfaction of teachers in the educational institution at the primary level Juan De La Cruz Montes Salas, La Convention - Cusco in 2018" has as its main objective to determine to what extent the organizational climate influences job satisfaction of teachers in the school Juan De La Cruz Montes Salas. The methodology was not experimental descriptive correlational and quantitative approach. The population is made up of 48 teachers in the school. Where he reached the following conclusions: According to the data obtained achievement conclude that organizational climate has a significant effect on job satisfaction of teachers at the primary level educational institution Juan de la Cruz Montes Salas, This is because the organizational climate is a very important for optimal performance of teachers at the school, according to respondents the organizational climate of the institution presents deficiencies in the organization factor. Likewise it can be concluded that the structure dimension relates directly to job satisfaction of teachers in the educational institution at the primary level Juan de la Cruz Montes Salas, this is because the working environment of School presents impairments which impair negatively on the development of student activities. I can finally determine that the innovation dimension is directly related to job satisfaction of teachers at the primary level educational institution Juan de la Cruz Montes Salas,

Keywords: organizational climate, job satisfaction, teachers, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación, denominado: “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018”, cuyo propósito tu hacer una comparación del nivel de desarrollo del clima organizacional dentro de la institución educativa, en los últimos años la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes ha venido mostrando un especial interés en la formación de los escolares y el nivel alcanzado en el rendimiento escolar, en tal sentido el clima de la organización es un área de mucha importancia en los últimos años en toda organización, en el cual se busca el mejoramiento de los ambientes de donde se labora, para de esa forma alcanzar la productividad sin mostrar una perdida en el recurso humano.

Actualmente en el mundo globalizado se está dando exigencias y nuevos retos en el proceso de la educación en los diferentes países, esto nos muestra la sustitución de los diferentes métodos y estrategias tradicionales en la enseñanza, para lo cual se están dando nuevas estrategias de la modernidad para de esa forma ir involucrando nuevas dinámicas en la participación de los estudiantes debido a la trasformación de la tecnología en el proceso de la educación.

El lugar donde las personas se desempeñan en el trabajo todos los días, es una forma armónica de la organización en la institución educativa, donde se busca un clima apropiado, donde se les dé al directores, docentes, alumnos y los padres de familia, para brindarles de un agradable clima para el aprendizaje escolar.

Por lo tanto, este trabajo de investigación es una contribución de forma positiva para la satisfacción de todas las necesidades del docente y la institución, para armonizar el rol que desempeñan los docentes en el salón de clases dentro de las estrategias de la escuela que buscamos para mejorar los niveles de rendimiento escolar, también va contribuir a futuras investigaciones en la comunidad científica del país.

El estudio presentado consta de cinco capítulos, el primer capítulo está dado por la realidad de la problemática, los diferentes antecedentes, las teorías que están teniendo una relación con el tema de la investigación, formulación del problema, las justificaciones, la hipótesis y por último el objetivo del problema de investigación, en el segundo capítulo tenemos la metodología que se utilizó para el estudio, el cual está compuesto por el tipo y el diseño de investigación, también se tiene las variables y la operacionalización de cada una de las variables, la población, la muestra y muestreo, así también los diferentes instrumentos utilizados para recoger los datos y el análisis. El tercer capítulo está dado por el resultado que se obtuvo en la investigación, cuarto capítulo se refiere a las discusiones donde se argumenta sobre la validez y la confiabilidad de los datos obtenidos en campo, y las conclusiones que se obtuvieron en la investigación y finalmente el quinto capítulo tenemos las conclusiones a las que se llegó en el estudio de la investigación.

Finalmente, la bibliografía que se consultó en todo el proceso de desarrollo del estudio el cual nos da un sustento a la investigación, también están los anexos donde se muestra la consistencia del estudio.

1.1. Realidad problemática

Según la observación realizada, se llegó a identificar la problemática sobre el inadecuado clima organizacional que afecta negativamente la satisfacción laboral de la institución educativa. Actualmente, en la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención, donde se puede apreciar la existencia de un ambiente de laboral de forma regular y en la satisfacción laboral este ámbito es regularmente de forma favorable, en el cual no se está teniendo el clima apropiado para que se tenga buenas relaciones interpersonales entre los diferentes agentes de la institución, por el cual el clima de las organizaciones es la base fundamental para la coordinación, el trabajo en grupo, la empatía y el compañerismo, en el cual estos componentes son los que generan un ambiente bueno para el desempeño de forma apropiada, estos ambientes son adecuados para la satisfacción en el trabajo de un docentes y desarrollarse profesionalmente, por estar en un entorno donde esta

interactuando con personas de diferentes ideas para ayudar a la educación. Este es el clima de la institución educativa del nivel Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención. El cual deberá fortalecer para que pueda llegar a tener un adecuado clima de trabajo y de forma apropiada para la educación.

De continuar con la problemática descrita, a causa del clima laboral regular bajo se tendrán docentes sin una motivación para realizar sus labores, esto ira afectando los estudiantes donde el desempeño bajara y por lo tanto se irán presentando diferentes reclamos, el cual será percibido por el padre de familia y los escolares, el clima laboral se debe a diferentes factores que van a involucrar al director y los docentes, los cuales no presentan ningún interés para tratar de mejorar la satisfacción laboral, por el cual se ira presentando un clima laboral bajo. La motivación presentada es de forma mínima por parte del área que está encargada de la contratación del personal en la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde no se realiza actividades para mejorar el ambiente laboral de la institución.

Para poder regular la problemática descrita es necesario proponer reuniones periódicas, eventos corporativos con los docentes, almuerzos, con la finalidad de generar intercambios entre los docentes de la institución, para ir creando lazos de amistad para fortalecer el clima laboral. También es de mucha importancia realizar charlas de forma periódica en los temas de empatía, compañerismo, solidaridad donde estos ayudaran a fortalecer y contribuir con el clima laboral en las diferentes áreas de la institución, como los salones de clases. Todo esto es importante para contribuir a las mejoras de la satisfacción educativa de los docentes en su centro de labores, en el cual los docentes se sientan conformes con el ambiente encontrado en la institución y de esa manera puedan desempeñarse en su profesión y dar el mejor servicio para obtener la calidad educativa en los estudiantes en su aprendizaje escolar.

1.2. Trabajos previos

Según las diferentes revisiones que se hizo en la provincia de La Convención, no se encontró investigaciones sobre el estudio que se está realizando, pero si se tiene investigaciones que se realizaron en otros lugares del país y el extranjero, para los cual se revisó las diferentes bibliotecas, así como las páginas de internet, en los cuales se encontró diferentes trabajos que tienen una relación con el estudio realizado en la institución educativa:

Antecedentes Internacionales

Muñoz Méndez, Trinidad. (2016) en su estudio titulado “Satisfacción Laboral En Los Docentes De Educación Infantil, Primaria Y Secundaria” cuyo objetivo fue: determinar objetivos y tareas de su puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos que cuenta para realizar su actividad, tanto formativos, como materiales y humanos. Método para el desarrollo de esta investigación se ha contado con la colaboración de 163 maestros y maestras que se encontraban ejerciendo como docentes de educación infantil y/o primaria, durante el curso 2013-2014, en 12 centros educativos de la región de Murcia (España). De ellos, el 25,7% (n=42) eran hombres y 74,3% (n=121) mujeres, con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años ($37,40 \pm 8,86$). Respecto a la antigüedad laboral, un 52,7% (n=86) de los maestros llevaba menos de 10 años ejerciendo, el 30,1% (n=49) entre 10 y 20, y el 17,2% (n=28) más de 20 años. En cuanto a la situación laboral, el 72,4% (n=118) eran maestros con plaza en propiedad y el 27,6% (n=44) en situación de interinidad. Como criterio de inclusión en la muestra se ha atendido a que los participantes se encontraran en activo impartiendo docencia en los niveles de educación infantil y/o primaria: el 21,5% (n=35) trabajaba en educación infantil, el 68% (n=111) en educación primaria y el 10,5% (n=17) trabajaba en ambos. los resultados el análisis de la satisfacción laboral de los docentes en función del sexo, empleando la prueba u de mann whitney, mostró que no hay diferencias significativas que relacionen directamente la satisfacción laboral de los docentes con su sexo, muestra las diferencias, estadísticamente significativas, resultantes de la prueba u de mann whitney entre la satisfacción laboral de los docentes y

su tipo de jornada, afectando a las variables de promoción y satisfacción docente global, dimensiones en las que la jornada parcial contribuye favorablemente a la satisfacción laboral docente.

Conclusiones: el nivel de satisfacción laboral de docentes obtenido se puede catalogar de medio-alto. Además, en función de los resultados obtenidos, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de educación infantil. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos a jornada completa, que imparten asignaturas que no son de carácter motriz en la etapa de educación primaria.

Ramos, Ainara Martin. (2015) en su tesis titulada “La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Clima Organizacional En El Ámbito Educativo” cuyo objetivo de estudio fue: el objetivo de esta investigación ha sido analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. el método la muestra está compuesta por 100 personas dentro de las cuales se encuentran 21 hombres (21%) y 79 mujeres (79%). con una media de edad de 42,7 años, que oscila entre los 25 hasta los 62 años. con una desviación típica de 8,4. del total de la muestra el 49% correspondió a primaria (49) y el 51% a secundaria (51), como aparece en la tabla 1 el porcentaje de hombres en primaria es del 18,4 frente al 81,6 que constituye el grupo de mujeres, mientras que en el caso de secundaria el 23,5 son hombres y el 76,5 son mujeres. al analizar sólo los hombres observamos que el total de la muestra es de 21, de los cuales 9 pertenecen a primaria y les corresponde un 42,9% del total mientras que 12 son de secundaria y les corresponde un 57,1% del total. en comparación, el total de mujeres de la muestra es de 79 de las cuales 40 pertenecen a primaria con un porcentaje de 50,6 mientras que 39 corresponden a secundaria con un porcentaje de 49,4. los resultados fueron al analizar los resultados de la muestra encontramos que apuntó más arriba la muestra estuvo formada por 100 profesores con una media de 42,7 años y una desviación típica de 8,4. del total de la muestra el 49% correspondió a primaria (49) y el 51% a secundaria (51), como aparece en la tabla 1 el porcentaje de hombres en primaria es del 18,4 frente al 81,6 que constituye el grupo de mujeres, mientras que en el caso de secundaria el 23,5

son hombres y el 76,5 son mujeres. en la tabla 1 se compara el nivel de estudios con el género. también quisimos conocer las diferencias entre el área de trabajo, es decir, primaria y secundaria, como muestra en ella podemos comprobar que tanto en la escala de clima organizacional como en la de satisfacción laboral hemos obtenido unos resultados más altos en primaria que en secundaria. en cuanto a las diferencias entre el género observamos que en ambas escalas las mujeres tienen resultados un poco más altos que los hombres. se desconocen las causas que producen estas diferencias y se debería ahondar en variables de tipo individual. del mismo modo quisimos conocer si la estructura factorial original de las dos escalas se reproducía en nuestro estudio para ellos realizamos un análisis factorial exploratorio (afe) con las dos escalas.

Conclusiones: analizando los resultados obtenidos podemos observar que en la muestra participan más mujeres que hombres tanto en primaria como secundaria. Además las mujeres han obtenido resultados más altas puntuaciones tanto en clima organizacional como en satisfacción laboral con respecto a los hombres. En cuanto a la fiabilidad de las escalas en nuestra muestra hemos obtenido unos resultados significativos y esto quiere decir que la consistencia interna de las escalas es alta. Por lo tanto podemos afirmar que los ítems de cada escala están muy relacionados entre ellos y que la escala en su conjunto mide lo que pretende medir.

Asimismo, deseábamos conocer si se podría predecir la variable satisfacción laboral a partir de alguna variable, hemos optado por ver si el ambiente laboral tenía relación con la satisfacción en el puesto de trabajo. Para lo cual realizamos un análisis de regresión simple (es simple porque sólo tiene una variable dependiente, la satisfacción laboral) y los resultados obtenidos nos confirman que el clima laboral es un buen predictor de la satisfacción laboral. Con ello podemos afirmar que cuanto mejor sea el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral. También queríamos conocer si la escala de clima organizacional que originalmente consta de 8 componentes (confianza, cohesión, innovación, reconocimiento, autonomía, presión, equidad y apoyo), podía ser reproducida en nuestra muestra. Esta era una de las inquietudes de este trabajo, ver en qué medida se reproducía la estructura factorial en nuestra muestra de profesorado. En nuestro análisis de componentes principales

obtuvimos 6 componentes, los factores equidad y apoyo tenían poco peso y tuvimos que descartarlos. En cuanto a la escala de satisfacción laboral original ésta tiene 5 componentes (prestaciones, entorno físico, participación, satisfacción intrínseca del trabajo y supervisión), y en nuestra escala obtuvimos idéntica conformación de estructura factorial. y por último decir que los profesores de primaria obtuvieron unos resultados más altos tanto en clima organizacional como en satisfacción laboral en comparación con los resultados obtenidos en secundaria. se han realizado otros estudios realizados en el mismo ámbito educativo sobre todo para analizar claves como el trabajo en equipo, el papel de la dirección y su relación con la satisfacción laboral salgado, Iglesias (1996) encuentran que globalmente, por lo que se refiere al clima organizacional, los profesores perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles al propio tiempo cierto grado de autonomía y auto organización y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Con respecto a la satisfacción laboral, en términos generales los empleados se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), pero se manifiestan algo insatisfechos con las 29 recompensas extrínsecas, es decir, con las posibilidades de promoción que sienten escasas y con el salario que es su fuente de insatisfacción principal. Las pretensiones iniciales podemos afirmar que hemos encontrado diferencias en los dos ámbitos de trabajo dado que hay mejores resultados en primaria que en secundaria. Asimismo, decir que hay relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y que el clima organizacional o entorno de trabajo se ha erigido como un buen predictor de la satisfacción y por lo tanto a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Antecedentes Nacionales

Aguado, José E. (2012) en su tesis titulado “Clima Organizacional De Una Institución Educativa De Ventanilla Según La Perspectiva De Los Docentes” cuyo objetivo de este estudio fue: Determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Material y método, los participantes fueron 57 docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Los resultados en cuanto al estudio estadístico por dimensiones, arrojan un nivel aceptable con respecto a la dimensión recompensa. Esta afirmación coincide con Taboada (2006) quien afirmó que el adecuado clima organizacional existente en las instituciones educativas favorece que los docentes asimilen los valores y asuman una conducta ética en su desempeño en las aulas, convirtiéndose el clima de la institución en una guía con respecto al fortalecimiento de la identidad, estructura y demás características institucionales. Los resultados del clima organizacional contrastan con los resultados de Soberón (2007), quien afirma que no existe un buen clima organizacional en las 38 escuelas y, además, el lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; que existen grupos de docentes con ciertos conflictos lo cual genera un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y que el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje que genera un servicio de limitada calidad. Del mismo modo contrasta con una de las conclusiones de Corona (2006) debido a las diferencias en la influencia del liderazgo entre las instituciones objetos de estudio, y Castrillón (2005) quien atribuye sus resultados a la falta de liderazgo. En cambio, los participantes de esta investigación demostraron, en su mayoría, confianza y respeto por sus directivos.

Conclusiones: Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables. Existe un nivel

regular de clima organizacional en su dimensión relaciones que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto nos afirma la existencia de un ambiente de trabajo regularmente grato y de regulares relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución.

Ascarza, Kathy H. (2017) en su estudio titulado “Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral Con La Percepción De La Gestión Educativa En El Personal De Instituciones Estatales De Secundaria Del Distrito De Huaral – Lima Provincias, 2013” cuyo objetivo de estudio fue: Investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013. El método se seleccionó dos cuestionarios válidos y confiables, comprobados en estudios nacionales para organizaciones y el tercer cuestionario sobre percepción de la gestión educativa se elaboró expresamente para el presente estudio.

El resultado, Se observa valores Z, que producen significaciones asintóticas para un margen de error menor al 0.001 que indica que en ninguna de las dimensiones del clima organizacional percibido, los datos se distribuyen conforme a la normalidad estadística, por tanto los datos de esta variable deben ser analizados con estadísticos no paramétricos, En tres dimensiones de cuatro encontramos que los datos corresponden a un modelo normal, menos en la dimensión de Control, tal como se puede ver en la siguiente tabla. Sin embargo, este dato no modifica el uso de estadísticos de análisis no paramétricos por dos razones. La primera, porque el cuestionario es ordinal; la segunda, porque los datos de las otras variables con las que se relacionaran no mantienen distribución normal.

Conclusiones: Se ha comprobado que el clima organizacional tiene una relación significativa con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013, evidencia que en la medida que la percepción del Personal de la institución acerca de su autonomía en la toma de decisiones se incrementa, también, aumentará la eficiencia en el desarrollo de las

actividades académicas. Comprende que la institución educativa promueve el estudio especializado curricular en sus docentes, planifica los recursos de capacitación y actividades socio-culturales, capacitación a los docentes en metodologías modernas lugar a duda muestra que el tipo de gestión y la satisfacción laboral interactúan positivamente. Podemos afirmar a la luz de los resultados que existe correlación significativa entre la percepción general del clima organizacional con la satisfacción laboral. Comprende como el personal exterioriza su cultura organizacional referente a su institución, sus compañeros de trabajo, las normas, salarios, todas ellas muy significativas, dejan ver que ambas variables se afectan mutuamente en dirección positiva. Cuando una sube, sube la otra y viceversa. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013. Estos resultados nos dicen que a mayor percepción del Personal de la institución sobre la organización, apoyo mutuo, relaciones de cordialidad, criterios de evaluación de rendimiento y reconocimientos en el trabajo que realizan, asensos, sueldos, capacitaciones, condiciones de trabajo, incrementará los logros en la institución, alcanzado los objetivos, metas, planes de trabajo, cumplimiento de los planes curriculares y modernizando la infraestructura de acuerdo a las exigencias académicas.

Antecedentes Locales

Araca, Lenny m. (2014) en su estudio titulado “Satisfacción Laboral En Docentes De Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas De La Ciudad De Puno – 2013” cuyo objetivo fue: conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno. El método usado la presente investigación es no experimental cuantitativo, ya que como lo dijera Hernández, Fernández y baptista (2010) se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. así mismo, corresponde al diseño transversal descriptivo que tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, en este caso se investigará sobre la satisfacción

laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno.

Los resultados el diseño del trabajo es una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad. las conclusiones los docentes en un 35% se encuentran en el nivel medio de satisfacción laboral, 31% con bajo nivel de satisfacción con su trabajo; ambos datos estadísticos resaltan respecto de los demás ya que también son los que presentan menores índices de dispersión y con un coeficiente de variabilidad más adecuado, los docentes con satisfacción en el nivel medio tienen una variación de 21, es decir es homogéneo, sin embargo la variabilidad es menor respecto a los demás niveles de satisfacción laboral. Referente al diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, se aprecia que en general los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral bajo con un 49%, sigue el 32% de un nivel medio de satisfacción, 15% de los docentes se hallan en un nivel de satisfacción con el diseño de trabajo muy bajo, 4% de docentes en un nivel alto y ninguno expresa nivel muy alto de satisfacción en las instituciones educativas emblemáticas. Sobre las condiciones de vida asociadas al trabajo, el 44% de docentes se encuentra en un nivel medio de satisfacción, 34% en un nivel alto de satisfacción en las instituciones educativas emblemáticas. Referente a la realización personal y profesional, los docentes se hallan en el nivel medio de satisfacción con 42%, seguidamente 38% de los docentes manifiestan nivel de satisfacción bajo, 21% satisfacción alto y ningún docente se ubica en el nivel de satisfacción muy alto ni muy bajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Según Cornell (1955) muestra “una definición de las interpretaciones o percepciones como la mezcla de las personas dentro de una organización, en las labores que realizan o los roles que cumplen con relación a los demás miembros de la organización”. (Cornell, 1955). Por lo tanto, el ambiente laboral es la base de la calidad encontrada en el intercambio de las personas en el trabajo, en el cual cada participante de la organización donde se muestra la forma de ver las cosas y el pensamiento respecto al clima que se encuentra en el centro de trabajo. Entonces la formación de un entorno laboral va tener que contribuir a encontrar mejoras de la calidad de los trabajadores en la organización, mostrando una forma más eficiente para ir favoreciendo a la empresa y a sus miembros.

Sin embargo esto se irá desarrollando a partir de la percepción de los docentes con respecto a la institución en la cual están laborando, los directores serán los encargados para propiciar un clima laboral más apropiados en la institución educativa, el cual se encargara de generar estrategias para la mejora de la organización y mediante estas actividades los docentes serán más productivos, el cual ira favoreciendo a la dirección de la institución, donde se mostrara una productividad de forma positiva.

“El clima de una organización es el elemento fundamental dentro de las percepciones que el empleado tiene de los procesos y la estructura que se desarrollan en un entorno laboral”. (Goncalves, 2005), en el cual el comportamiento de los diferentes trabajadores no viene a ser el resultado de los diferentes factores presentes en las organizaciones, esta se origina de las percepciones que se presentan de parte de los trabajadores, entonces esta forma de ver va depender de las diferentes actividades, experiencias y las interrelaciones que cada empleado va presentar en la organización.

Los trabajadores dentro de las instituciones tienden a tener un comportamiento que les permite tener un clima laboral favorable de intercambio entre todos, pero este comportamiento no es resultado de los factores de organización que se

establece en las instituciones, sino el trabajador tiende a tener su propia percepción de las actividades que se desarrollan para generar un mejor clima laboral, está dado por la interacción y la experiencia dentro de la organización.

Sandoval (2004), Muestra que los ambientes internos que se presentan en las organizaciones lo van a formar las personas que están integrando, esto va tener que ser considerado como un clima organizacional, en los diferentes sentimientos en el clima que va reflejar en la organización para su funcionamiento, entonces el entorno generado presentara confianza, progreso y finalmente no se presentar temores o inseguridad en la organización.

Por tal motivo, las diferentes formas de comportamiento de las personas dentro del trabajo no ira a depender de las características tan solo personales, sino que una forma que se perciba el entorno de trabajo y el componente de la organización.

Las personas que integran una institución son las encargadas de sostener el ambiente interno para darle una mejor organización y no encontrar insatisfacción. Todo está considerado dentro del clima organizacional, donde se van expresando los sentimientos para ello se tiene que generar un clima de confianza y progreso para no tener temor o inseguridad, dentro de la organización.

“La organización es el proceso de disponer y destinar el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización en una forma tal que se puedan lograr los objetivos de la organización de manera eficiente”. (Stoner y Freeman, 1992).

La organización es importante en toda institución, porque genera una serie de estrategias para de esa manera se pueda disponer y destinar las diferentes funciones en el trabajo, también la autoridad y los recursos para que la organización cumpla los objetivos que se plantean dentro de un periodo determinado.

Por lo tanto, la persona en el desarrollo de su vida va conformando una serie de interacciones con diferentes personas de su entorno y con las organizaciones. El individuo es un ser social que interactúa y no vive de forma aislada, sino que

está en una continua relación entre seres humanos semejantes. El ser humano debido a sus diferentes limitaciones tiene que ir a cooperar, y deben de formar organizaciones para que les permita alcanzar los objetivos que no lo pueden hacer de forma individual.

Finalmente, una organización viene a ser un sistema de actividades coordinadas de una forma consiente, donde está conformado por dos o más individuos, en cuya cooperación se va mostrar la reciprocidad dentro de la organización.

“la teoría de las organizaciones es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de las organizaciones en general, debido al volumen y a la complejidad de las operaciones que realizan, las organizaciones necesitan ser administradas cuando alcanzan cierto desarrollo”. (CHIAVENATO, 1999)

La encargada de estudiar los diferentes conocimientos humanos establecidos dentro de una organización es la teoría de las organizaciones. Para esto se tiene que cumplir los volúmenes y la complejidad de las diferentes actividades que se desarrolla en el ámbito laboral de la organización. Por esto las organizaciones tienen que tener un administrador para de esa forma alcanzar el objetivo.

Cuando nos referimos a una organización, encontramos diferentes estructuras al interior que van a ir repercutiendo en los comportamientos y la actitud de los empleados que están integrando la organización. Donde estas estructuras van a permanecer para generar un ordenamiento y el funcionamiento de las necesidades dentro de la organización, dentro de esto encontramos la forma de dividir, agrupar y la coordinación que se realiza para las diferentes actividades en el trabajo.

Las necesidades de las organizaciones pueden ir ayudando a la satisfacción de las emociones, espirituales, intelectuales y económicas. Las organizaciones se crean para que los trabajadores encuentren sus objetivos que se plantean de forma grupal. Por lo tanto las limitaciones que se presentan de forma individual. En tal sentido se crea la organización para encontrar soluciones a las limitaciones que se le presenta al hombre, la organización presentan capacidades de forma intelectual y también física esto no va a impedir la

obtención de los objetivos. También estas habilidades para agruparnos y trabajar con las diferentes personas de manera eficiente.

Entonces los miembros y las organizaciones se agrupan con un objetivo de darle solución a las limitaciones que se presentan de forma individual. Así la organización se mantendrá viva y se desarrollará en la medida que encuentren los objetivos para todos sus miembros, estas organizaciones van a requerir un número mayor de trabajadores para ejecutar las diferentes actividades. Al ser parte de una organización se persiguen los objetivos individuales.

Los individuos tienen ilimitadas necesidades dentro de sus entornos para ello tienen que organizarse, y de esa manera poder cubrir sus limitaciones que presentan cuando buscan sus objetivos de forma individual. Este es el motivo por el cual las organizaciones siguen teniendo vigencia dentro de la sociedad porque desarrollan diferentes actividades para sobrevivir. Los individuos dentro de las organizaciones persiguen varios objetivos de forma individual esto hace que se alejen y prioricen los objetivos organizacionales.

En esta situación, la relación entre las personas y la organización no es siempre cooperativa, ni satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo. El conflicto entre los objetivos que las organizaciones pretenden alcanzar y los objetivos que individualmente quiere alcanzar cada empleado es bastante antiguo. (Castro y Paz, 2005)

Dentro de los diferentes objetivos que se presentan en las organizaciones y los objetivos individuales no siempre estarán en la misma línea. Para la obtención de los objetivos se tiene que desarrollar en el individuo un sentimiento el cual puede ser de frustración, conflicto y la perspectiva de forma temporal de permanecer en la organización, también el empleado tiende a desear. Estas cosas se dan por la exigencia que pone la organización a los miembros estandarizarlos en su desempeño del trabajo, también están las oportunidades y la especialización para que puedan dar una responsabilidad y confianza entre los miembros.

En las organizaciones los miembros, se convierten en personas que muestran el desinterés y una frustración en el centro de labores. Por lo tanto, el objetivo de

la organización está en función a los objetivos de los miembros, entonces la disminución está en contra del costo encontrado en las expectativas de tener un mejor sueldo, el aumento de las diferentes utilidades encuentra conflictos para lograr los objetivos sociales en beneficio de los miembros. La productividad de la organización no se alcanza con un mínimo esfuerzo que pongan las personas.

“persona debe ser eficiente para satisfacer sus necesidades individuales a través de la participación en la organización, su participación también debe ser eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales. (Barnard, 1938) La eficiencia y eficacia son los pilares para poder encontrar los resultados de la búsqueda de los objetivos tanto personales como organizacionales, para ello todas las personas que son parte de una organización tiene que tener la virtud de ser eficientes en su participación, y de esa manera promover la eficacia para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En conclusión, las instituciones educativas son organizaciones con un sistema abierto. Por lo tanto, este sistema está permanentemente en una convivencia con el exterior como es la comunidad donde se desarrolla como parte de su crecimiento institucional. Adaptándose a los diferentes retos de las necesidades de la comunidad en una forma permanente, para producir un producto los integrantes de la organización educativa, donde serán los escolares los más beneficiados con estas estrategias implantadas para la enseñanza. Las instituciones tienen actitudes y comportamientos que se evidencia en los docentes.

La cultura organizacional se manifiesta a través del comportamiento y el clima organizacional. Si bien, en todo este proceso de cambio, en atención a las exigencias del exterior, las organizaciones también deben preocuparse por todo aquello que ocurre dentro de la organización, es decir el clima organizacional (CO), el cual se entiende como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros. (Martin & Chiang, 2010)

Entonces el clima de la organización es el ambiente en donde los miembros se desenvuelven y van manifestando sus diferentes comportamientos para ir generando una cultura organizacional para su funcionamiento, en relación para tener un proceso de cambio dando interés a las nuevas formas de exigencia del exterior. Las organizaciones tienen sus normas que les permiten tener un adecuado orden en sus diferentes funciones de los miembros

Por lo tanto, el conjunto de pensar y la visión que se tienen en las organizaciones que también se les puede llamar características son importantes para establecer la organización, dando se a conocer la influencia que tienen las diferentes actitudes y el comportamiento de sus diferentes miembros en la organización.

Finalmente el clima de la organización estará compuesto de un conjunto de características que presenta una organización para el desempeño de sus miembros. Por lo tanto, estas características están dadas para la percepción de forma directa o también indirecta por parte de los miembros que trabajan en esos ambientes, el cual va a determinar el clima de la organización.

Desde un punto de vista estructural y subjetivo, para ellos el clima organizacional son: Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. (Venegas & Acosta , 2010)

Para ello se toma una visión estructural y subjetiva dentro de una organización donde encontramos los diferentes comportamientos para el desarrollo de sus actividades dentro de la organización, entonces se tiene muy en cuenta la visión subjetiva que es una manera propia de pensar, ver, es más sin tener en cuenta el objetivo de la organización.

Además, los factores ambientales son importantes dentro de una organización por último las personas tienen sus propias actitudes, creencias, valores y motivaciones que manifiestan dentro de una organización. A partir de esas manifestaciones es que se crea un clima organizativo.

Por último, es importantísimo tener en cuenta el estudio del clima organizacional de una institución. Porque en la interacción de los miembros encontramos las diferencias en su percepción de la organización y entonces la forma de satisfacer la necesidad que tenga cada miembro.

El clima organizacional está considerado como uno de los principales elementos que tiene una influencia de manera directa en el desarrollo y el crecimiento de una organización, cuando es aplicado de forma efectiva. Como se puede manifestar las organizaciones están teniendo más interés por ello invierten tiempo, dinero y esfuerzo para el mejoramiento de las actividades que optimicen las relaciones interpersonales y laborales, y de esa manera se genere un clima organizacional favorable que contribuya de forma éxitos en la productividad de una organización.

Por lo tanto, se considera al clima organizacional su forma de incidencia de una manera directa en el nivel motivacional de cada miembro. Si existen niveles de insatisfacción entre los miembros el nivel de desempeño en las actividades no será óptimo y eficaz y por lo tanto su impacto será de forma negativa para la organización. El interés que busca una organización es mejorar la productividad y el desempeño de los miembros, para generar un clima organizacional favorable.

Dentro de las definiciones de un clima organizacional, el entorno de trabajo donde se puede percibe que los miembros de la organización y que está presente la estructura, el liderazgo, la comunicación, la motivación y la recompensa, estas características son las que tienen la directa influencia para el desempeño y en el comportamiento de los miembros de una organización. (Sandoval , 2004)

Estructura

La estructura organizacional, es el marco en que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Es una estructura intencional de roles, cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible, a la vez es el conjunto de todas las formas en que se divide

el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas. (Mintzberg , 1988).

Por lo tanto, la estructura nos muestra como el sistema de trabajo que se designa los diferentes roles de acuerdo a las habilidades que presenta el empleado y también las capacidades que presenta, estos individuos se van a encargar de realizar las diferentes labores para la mejora en la cual se ayude a las organizaciones para que muestren mejores formas de planificar, para esto de mucha importancia que los miembros tengan establecido un acuerdo.

Finalmente, una estructura va estar en función de la misión y la visión de una organización para lo cual se tiene elementos fundamentales para identificar las diferentes capacidades de los miembros y de esa manera asignarles las actividades para que realicen dentro de la organización.

Relaciones interpersonales

El ser humano por naturaleza es un ser social, se desarrolla como persona a medida que se relaciona con los otros, por lo tanto se hace inherente las relaciones interpersonales para cubrir una de sus necesidades básicas, generando vínculos de amistad, de reconocimiento y de respeto por el otro. (Castaña Gomez, Henao Hincapie, & Martinez Suarez, 2016)

Recompensa

El concepto de recompensa total surgió en los años noventa como un modo nuevo de pensar sobre la distribución de la compensación y los beneficios, combinados con otros elementos que las compañías pudieran utilizar para atraer, retener y motivar a sus empleados. Desde entonces han sido varios los modelos desarrollados, pero todos coinciden en la importancia de equilibrar múltiples programas, prácticas y dinámicas culturales que satisfagan y comprometan a los mejores profesionales, y contribuyan a incrementar el rendimiento y los resultados organizativos.

Identidad

La Identidad Personal abarca los aspectos más concretos de la experiencia individual surgida en las interacciones, el conjunto de funciones de rol que el individuo haya introyectado como significativas en su biografía. En este nivel, “los individuos construyen un ajuste entre las prescripciones sociales y la singularidad e idiosincrasia de su biografía” (Cote & Levine, 2002)

1.3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para el tengan estas consecuencias. Lo anterior se traduciría en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor sería la satisfacción. Locke define entonces la satisfacción laboral como “...una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo”. (Locke, 1976)

A partir de las labores desarrolladas por los docentes dentro de la institución se puede dar a saber si encuentran la tranquilidad con la responsabilidad que les designan, para esto se tiene que medir las diferentes capacidades y también las habilidades de cada uno de los docentes para esta evaluación la institución va poder designar de manera correcta la responsabilidad que va tener cada uno de los docentes. Por lo tanto la satisfacción laboral está dada por medio de la actitud que van mostrando los docentes en las diferentes actividades que les encarga la institución.

Entonces es de mucha importancia que el trabajador muestre buena actitud frente al trabajo ya que esto va ayudar a realizar el trabajo de una manera positiva y eficaz, esto va ser el resultado de la satisfacción laboral. Finalmente un empleado satisfecho va a producir mayor productividad para la organización en cambio un empleado insatisfecho producirá menor productividad en la organización.

La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción. (Locke.E.A, 1976)

La observación que hace el autor en relación a la satisfacción de las labores viene a ser un resultado de una apreciación que tiene cada empleado para poder desempeñar una labor que le permite alcanzar la comprensión de los valores dentro del trabajo siendo de vital importancia, por lo tanto estos diferentes valores les van a ayudar a satisfacer las necesidades básicas que tenga el empleado.

Así podríamos definir a la satisfacción laboral como el resultado del juicio relativo entre el trabajador y su trabajo, la relación entre lo real y lo ideal que experimenta un trabajador dentro del trabajo frente a las actitudes, por lo tanto estas actitudes van a estar en base a las diferentes creencias y los valores que desarrolla el empleado en su trabajo.

La satisfacción laboral es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia. (Burton, 2007)

En conclusión las actitudes van a ser determinadas por las características presentes en los puestos de trabajo, también está presente la percepción que van teniendo los empleados de lo que son las labores. Las interacciones que tienen lugar en algunos de los procesos humanos de la organización, y su consecuente frente a la productividad, pues si bien ésta se encuentra determinada por diversos factores o elementos (tecnológicos, financieros, mercadotécnicos), es la influencia de los procesos humanos los que parecen ejercer el mayor efecto para lograrla.

Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

Según a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son: (Robbins, 2004)

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Satisfacción con el salario.
- Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

Estos diferentes resultados que tiene la satisfacción laboral en relación a la insatisfacción van a contribuir en la reducción de la productividad de la organización y produce un desencuentro en la calidad de las labores en el entorno de trabajo. Donde se muestra la disminución del desempeño, el incremento del nivel de reclamos, las faltas al trabajo y el cambio de empleo.

Las diferentes condiciones presentes en el trabajo de forma favorable, es cuando los empleados ponen entusiasmo dentro del ambiente de labores, ellos se preocupan en que el entorno donde laboran les proporcione bienestar personal y tengan facilidad en el trabajo.

Finalmente, un entorno adecuado con las diferentes comodidades les va permitir a los trabajadores desempeñarse de manera favorable para la satisfacción dentro de la organización. Otro aspecto a tener en consideración dentro de la organización es su modo de interacción, dado por un sistema de valores, metas que van a ser percibidos por los empleados también expresados a través de un clima organizacional, contribuyendo a dar las mejores condiciones que favorezcan los trabajos, sin poner prioridad a las metas que se propone entre la organización y las personales.

Medición de la satisfacción laboral

Esta definición es, evidentemente, amplia, pero es inherente al concepto. Recuerde que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o manejar un camión; requiere también tener trato con los compañeros y los jefes, obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones laborales que no son las ideales.

Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada, que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza. El método de la calificación única general consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta, como ésta: “Considerando todos sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo?” y los entrevistados dan su respuesta rodeando con un círculo un número entre uno y cinco que corresponden a las contestaciones “muy satisfecho” o “muy insatisfecho”. El otro método, la suma de las facetas del trabajo, es más elaborado. Se identifican los elementos clave de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos. Entre los factores característicos que se incluirían están la índole del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Estos factores se califican con una escala estandarizada y se suman para dar una calificación general de la satisfacción con el trabajo.

Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados:

La importancia que le ponen los administradores en la satisfacción en el trabajo va a estar concentrado dentro de los efectos del desempeño de los empleados. Los que investigan tienen conocimiento del interés, por lo tanto tenemos bastantes estudios que están diseñados para la evaluación de los impactos de la satisfacción dentro de la productividad, la rotación y el ausentismo en el centro de trabajo.

- **Satisfacción y Productividad:** Las empresas con más empleados satisfechos son más eficaces que aquellas con menos empleados satisfechos.
- **Satisfacción y Ausentismo:** Encontramos una relación negativa constante entre satisfacción y ausentismo, pero la correlación es moderada, por lo regular de menos que +0.40. Es de entender que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de faltar al trabajo, pero otros factores tienen un efecto en la relación y reducen este coeficiente.
- **Satisfacción y Rotación:** La satisfacción también tiene una relación negativa con la rotación; de hecho, es una correlación más intensa que la detectada con el ausentismo.

Sin embargo, factores como las condiciones del mercado de trabajo, esperanza de otras oportunidades de trabajo y antigüedad en la organización también son restricciones importantes para decidir si se deja o no el trabajo actual (Robbins, 2004)

Satisfacción Laboral y Satisfacción de los Clientes

Los empleados en puestos de servicio tratan con los clientes. Puesto que la administración de estas organizaciones debe preocuparse por complacer a dichos clientes, es razonable preguntar si la satisfacción de los empleados se relaciona con buenos resultados entre los clientes. Para los empleados que tratan directamente con los clientes, la respuesta es afirmativa. Las pruebas indican que los empleados satisfechos aumentan la satisfacción y la lealtad de los clientes. (Robbins, 2004)

En las organizaciones de servicio, la retención y abandono de los clientes dependen en buena medida de la manera en que los tratan los empleados. Es más probable que si los empleados están satisfechos sean más corteses, animados y sensibles, lo cual es apreciado por los clientes. Y como los empleados satisfechos rotan menos, es más probable que los clientes encuentren rostros familiares y reciban un servicio con experiencia. Estas cualidades favorecen la satisfacción y lealtad de los clientes.

Ambiente físico

El entorno de trabajo de toda organización puede ser observado desde una perspectiva que podría denominarse objetiva y estática, es decir, aquella que sólo describe los distintos elementos que la componen, o bien desde una perspectiva dinámica. (Locke, 1976)

Forma de realizar el trabajo

Es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Locke, 1976)

Oportunidades

El vocablo Oportunidad proviene del latín “Oportunitas” cuyo significado es “delante de un puerto”, y se utilizaba para referirse al momento de llegar al puerto a salvo después de haber pasado una larga travesía en el mar, es decir, al llegar al puerto se tenía la oportunidad. La oportunidad viene dada por un lapso de tiempo determinado, en el cual existe el chance de obtener algún beneficio en particular, es un momento o circunstancia que se caracteriza por ser conveniente o propicio para realizar una acción que resulta ser muy provechosa, ingiriendo el aspecto más positivo de esa situación y a la vez lograr mejorar en cualquier aspecto de la vida cumpliendo con los objetivos propuestos (Locke, 1976)

Relación

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. (Locke, 1976)

Remuneración

La remuneración es todo tipo de rendimiento y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor del que le es necesario, es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos. Generalmente, el término remuneración va asociado al del salario, es decir, al pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo. Sin embargo, también es posible hablar de términos de remuneración como aquellos beneficios que ofrece cualquier tipo de producto bancario (remuneración de un depósito, de un fondo, de una cuenta corriente), o incluso en colaboraciones y acuerdos mercantiles (freelances), por lo que remunerar en el campo general son todos los pagos o rendimientos obtenidos por una persona que cede sus competencias, experiencias o activos (dinero y casa). (Locke, 1976)

Factores intrínsecos

Los factores intrínsecos son metas personales propuestas por cada uno, la única motivación que se tiene es la personal, y el cumplimiento de estas son metas satisfactorias para cada uno, los factores que influyen de manera intrínsecas no son los incentivos externos sino la satisfacción del cumplimiento de una meta o de un objetivo. (Locke, 1976)

Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos son calificados como la motivación externa esto se debe que para realizar un objetivo o meta se necesita de factores externos, una bonificación o un reconocimiento de un ente externo para que pueda tener el resultado esperado, sin una ayuda externa no podría cumplir con el objetivo de un proyecto. (Locke, 1976)

1.4. Formulación del problema

Problema general

- ¿En qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

Problema específico

-¿Cómo se relaciona la estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

-¿Cómo se relaciona la autonomía con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

-¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

-¿Cómo se relaciona la recompensa con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

-¿Cómo se relaciona la identidad con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Este trabajo de investigación contribuirá a la identificación de las diferentes características del clima organizacional de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas y la manera de la influencia en la satisfacción laboral, por ser un tema de mucha relevancia para adquirir una calidad en las funciones laborales de los docentes, teniendo también una relación con el desempeño laboral en la provincia de La Convención. Debido a su relevancia social en los docentes de institución educativa Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención – Cusco, para lo cual se implementaran estrategias para el mejoramiento de la comunicación y la integración en el entorno, en tal sentido este trabajo es socialmente de mucha relevancia porque será de referencia para investigaciones futuras que tengan relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una institución educativa.

Busca identificar en qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco, para luego proponer posibles soluciones de acuerdo a la situación en la que se encuentra, de tal manera se mejore el desempeño de los docentes.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis Específicos:

- El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

Hipótesis Específicos:

- La estructura se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-La autonomía se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-La recompensa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-La identidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

1.7. Objetivos:

Objetivo general:

- Determinar el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

Objetivos Específicos:

- Determinar la relación de estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-Determinar la relación de autonomía estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-Determinar las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-Determinar la recompensa con relación a la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

-Determinar la identidad con relación a la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo

El diseño de la investigación fue no experimental en vista de que no se manipulará las variables, los datos a reunir se recolectarán en un solo tiempo.

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006) "La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones".

2.1.2 Diseño de investigación

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación que exista entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014)

El diseño correlacional es la relación entre dos o más variables pareadas, esto es entre dos o más series de datos. Dentro de este marco nuestra investigación fue de diseño correlacional, porque relacionaremos el clima organizacional y satisfacción laboral.

El diagrama representativo al que se adapta es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Clima organizacional.

O2 = Satisfacción laboral.

r = Correlación entre Variables.

2.2 Variables y Dimensiones

Variables de estudio 1

Clima organizacional: Por clima organizacional hace referencia al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, tanto a la parte física como emocional y mental.

Dimensiones:

1). Estructura: la estructura organizacional, es el marco en que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. (Mintzberg , 1988).

2). Autonomía: se refiere al conjunto de habilidades que cada persona tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas.

3). Relaciones interpersonales: El ser humano por naturaleza es un ser social, se desarrolla como persona a medida que se relaciona con los otros, por lo tanto se hace inherente las relaciones interpersonales para cubrir una de sus necesidades básicas, generando vínculos de amistad, de reconocimiento y de respeto por el otro. (Castaña Gomez, Henao Hincapie, & Martinez Suarez, 2016).

4). Recompensa: la importancia de equilibrar múltiples programas, prácticas y dinámicas culturales que satisfagan y comprometan a los mejores profesionales, y contribuyan a incrementar el rendimiento y los resultados organizativos. (Cote & Levine, 2002).

5). Identidad: La Identidad Personal abarca los aspectos más concretos de la experiencia individual surgida en las interacciones, el conjunto de funciones de rol que el individuo haya introyectado como significativas en su biografía. (Cote & Levine, 2002).

Variable de estudio 2

Satisfacción laboral: Por satisfacción laboral se entiende como la actitud general de la persona hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores las cuales brindan motivación a las personas que desempeñan una determinada labor.

Dimensiones:

1). Factores intrínsecos: son metas personales propuestas por cada uno, la única motivación que se tiene es la personal, y el cumplimiento de estas son metas satisfactorias para cada uno. (Locke, 1976).

2). Factores extrínsecos: son calificados como la motivación externa esto se debe que para realizar un objetivo o meta se necesita de factores externos, una bonificación o un reconocimiento de un ente externo para que pueda tener el resultado esperado. (Locke, 1976).

2.3 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la organización. • Estilo de la dirección. • Estructura formal.
	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Decisión propia • Propias actividades
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Monitoreo • Comunicación.
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Beneficios
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda necesaria • Interés • Respaldo
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Motivaciones • Expectativas • actitudes
	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • La administración. • El sueldo. • Las condiciones de trabajo.

Fuente: elaboración propia

2.4 Población, muestra

Población

La población del presente trabajo de investigación estuvo constituida por 48 docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención – Cusco.

Muestra

La muestra está conformada por 24 docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención – Cusco.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Variable de estudio: Clima organizacional

Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar el Clima organizacional de los docentes es el cuestionario y que éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar (mok y mcdonald, 1994), se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación para el Clima organizacional de los docentes.

Descripción:

El instrumento del Clima organizacional de los docentes consta de 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad.

2.5.2 Variable de estudio: Satisfacción Laboral

Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar la Satisfacción laboral de los docentes es el cuestionario y que éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar (mok y mcdonald, 1994), se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación para la Satisfacción laboral de los docentes.

Descripción:

El instrumento para la satisfacción laboral de los docentes consta de 20 ítems distribuidos en 2 dimensiones: Factores Intrínsecos, Factores extrínsecos.

Validación de instrumentos

La validez de los instrumentos se estableció mediante juicio de experto de la Escuela de Postgrado de nuestra casa de estudios superiores con conocimiento de causa en el área materia de investigación, a quien se le entrego juntamente con los instrumentos para ser validados la Matriz de Consistencia y las Matrices de Operacionalización de Variables.

2.5.3 Confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad es menester precisar que este surge de la pregunta ¿con cuánta exactitud los ítems, reactivos o tareas representan al universo de donde fueron seleccionados? Quiere decir designa la precisión que pueda arrojar los puntajes (Ebel, 1977, citado por Fuentes, op. cit., p. 103). El análisis de confiabilidad nos permitirá medir el grado de precisión de los instrumentos. Este análisis se utilizó para observar la consistencia interna de los ítems (los ítems

miden una misma dimensión) y si al volver a aplicar el instrumento arroja la misma puntuación para cada sujeto.

La fiabilidad como consistencia interna de un test se define como el grado en que distintos subconjuntos de preguntas o considerandos miden un rasgo o comportamiento homogéneo; es decir, el grado de correlación que es consistentes entre sí.

Alfa de Crombach:

Con este evaluaremos la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Crombach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; El coeficiente α de Crombach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Hernández Sampieri et al, 2003). Para calcular el coeficiente de confiabilidad se usó el “coeficiente alfa de Crombach (α)” Córdova (2009), cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

Tabla 1: Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems
“Coeficiente Alfa de Crombach (α)”

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: (Hernández Sampieri et al, 2003)

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación, se realizaron preguntas a los docentes de la institución educativa Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas para obtener información sobre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes, cuyos datos se procesarán en el programa SPSS - 23, donde se realizará la tabulación respectiva de las encuestas para la posterior elaboración de los gráficos respectivos para cada ítem y finalmente concluir.

Éstos sirvieron para dar solución a la realidad problemática del presente estudio, planteando así las conclusiones y recomendaciones a las que se llegará.

2.7 Aspectos éticos

HONESTIDAD: Todos quienes participen en una investigación y en la medida de su capacidad de intervención y/o de influencia, deberán cuidar en su propia conducta, y, en lo posible, en la de los otros participantes, las exigencias de la moral y las buenas costumbres.

JUSTICIA: La investigadora debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. La investigadora está también obligada a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

RESPONSABILIDAD SOCIAL: La investigación cumple no solo un fin académico sino también social. Esta proyección se habrá de concretar de acuerdo a la naturaleza de su actividad, tema y recursos a emplearse. En su proyección social la investigación deberá poner de manifiesto, en lo pertinente, el respeto y cuidado del medio ambiente, evitando acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de confiabilidad del instrumento

3.1.1. Variable Clima organizacional

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Crombach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlacionales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada Ítem.

V_t : Varianza Total

Tabla 2

Resumen del procesamiento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido -a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Tabla 3
Estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
, 799	22

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

El valor de Alpha de Crombrach cuanto más se asemejé a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Crombrach de 0.759, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es > 6 ; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y valido.

Tabla 4
Estadística de fiabilidad.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1P	62,08	95,732	,352	,741
2P	60,54	103,911	,200	,751
3P	60,67	100,406	,261	,748
4P	60,92	96,601	,407	,737
5P	61,71	116,129	-,384	,788
6P	61,33	99,536	,392	,740
7P	62,21	106,868	,022	,761
8P	62,42	98,862	,324	,743
9P	61,67	93,536	,527	,727
10P	61,88	91,853	,458	,731

11P	61,58	99,210	,332	,743
12P	61,54	107,303	-,015	,765
13P	61,71	97,868	,324	,743
14P	61,13	92,897	,622	,722
15P	61,00	101,130	,220	,751
16P	62,08	93,558	,552	,726
17P	61,79	91,824	,521	,726
18P	62,42	98,080	,426	,737
19P	61,83	96,232	,347	,741
20P	61,33	95,797	,343	,742
21P	62,08	95,732	,352	,741
22P	60,54	103,911	,200	,751

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos.
 Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desea comprobar las
 codificaciones de elemento.

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Tabla 5

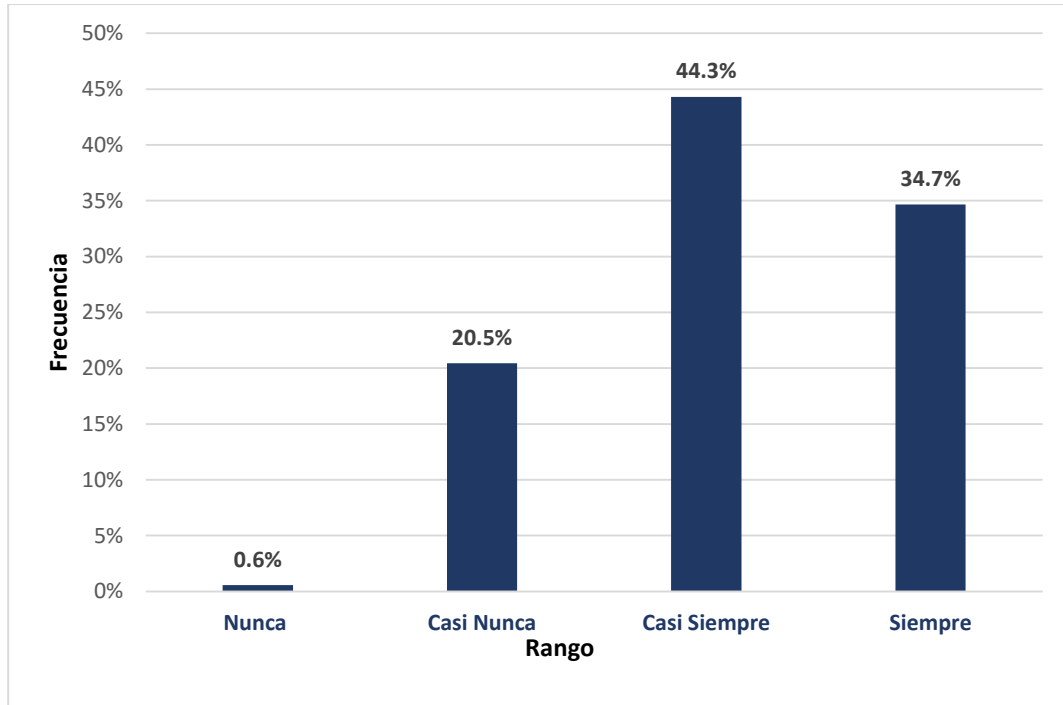
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	0.6%	0.57	0.57
	Casi Nunca	108	20.5%	20.45	21.02
	Casi Siempre	234	44.3%	44.32	65.34
	Siempre	183	34.7%	34.66	100.00
	Total	538	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la variable clima organizacional, se observó que el 44.3% de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas manifestó “**casi siempre**” sobre el clima organizacional, el otro 34.7% indica que “**siempre**”, mientras que el 20.5% respondió que “**casi nunca**” y finalmente el 0.6% respondió que “**nunca**” sobre el clima organizacional.

Tabla 6

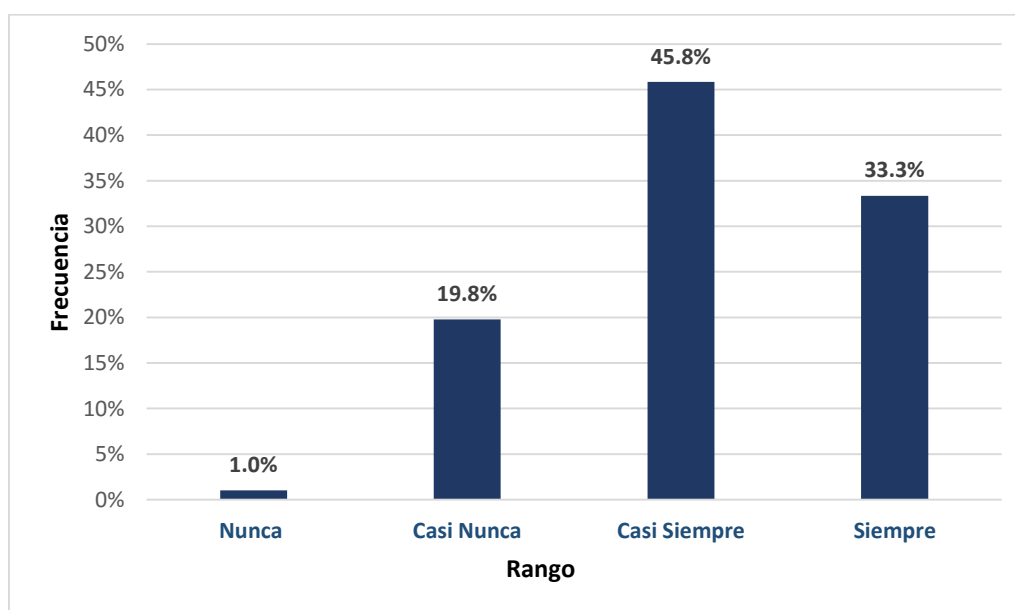
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Estructura.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0%	1.04	1.04
	Casi Nunca	19	19.8%	19.79	20.83
	Casi Siempre	44	45.8%	45.83	66.67
	Siempre	32	33.3%	33.33	100.00
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Estructura.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Estructura en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 45.8% de los docentes manifestó que **“casi siempre”** sobre la Estructura, mientras que el 33.3% respondió que **“siempre”**, el 19.8% manifestó **“casi nunca”** y finalmente el 1.0% respondió que **“nunca”** sobre la Estructura.

Tabla 7

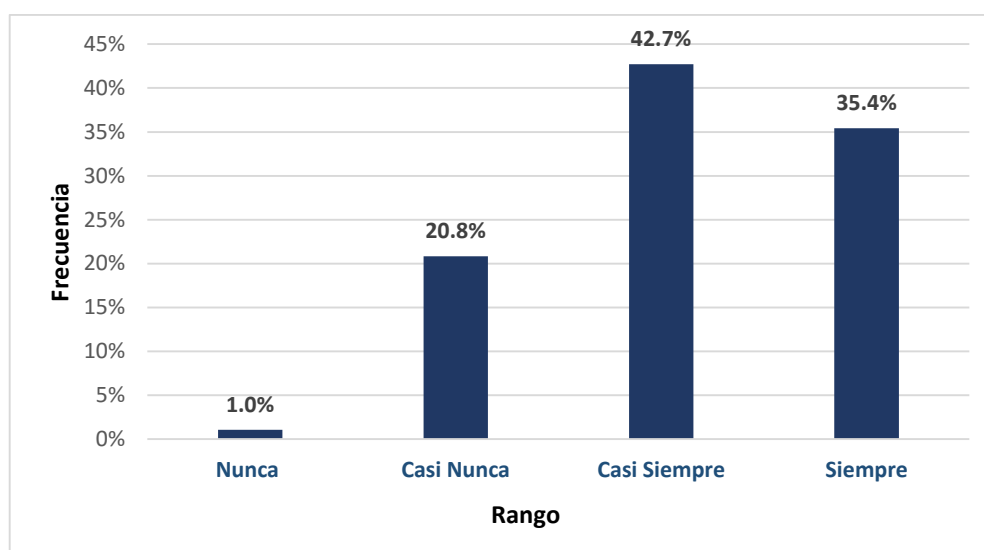
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0%	1.04	1.04
	Casi Nunca	20	20.8%	20.83	21.88
	Casi Siempre	41	42.7%	42.71	64.58
	Siempre	34	35.4%	35.42	100.00
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Autonomía en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 42.7% de los docentes manifestó que **“casi siempre”** sobre la Autonomía, mientras que el 35.4% respondió que **“siempre”**, el 20.8% manifestó **“casi nunca”** y finalmente el 1.0% respondió que **“nunca”** sobre la Autonomía.

Tabla 8

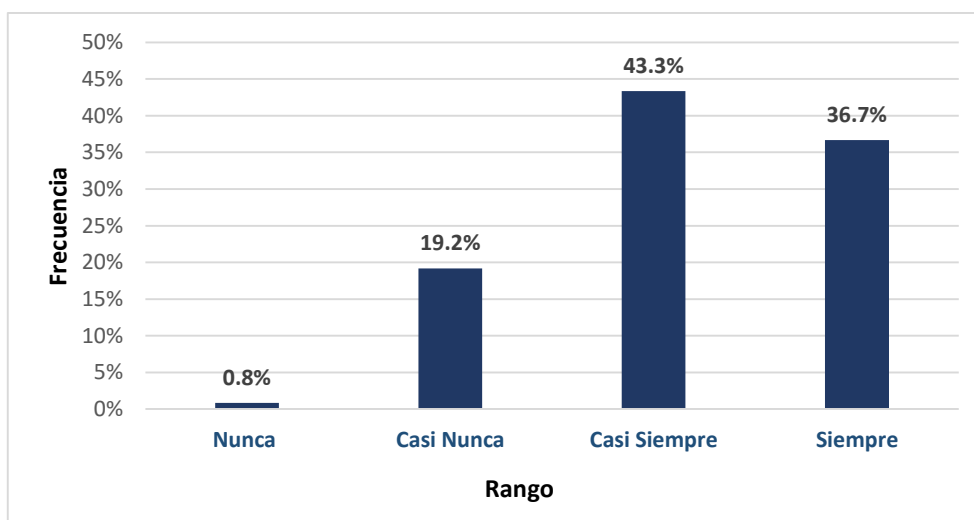
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.8%	0.83	0.83
	Casi Nunca	23	19.2%	19.17	20.00
	Casi Siempre	52	43.3%	43.33	63.33
	Siempre	44	36.7%	36.67	100.00
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 43.3% de los docentes manifestó que “**casi siempre**” sobre la Relaciones interpersonales, mientras que el 36.7% respondió que “**siempre**”, el 19.2%

manifestó “**casi nunca**” y finalmente el 0.8% respondió que “**nunca**” sobre la Relaciones interpersonales.

Tabla 9

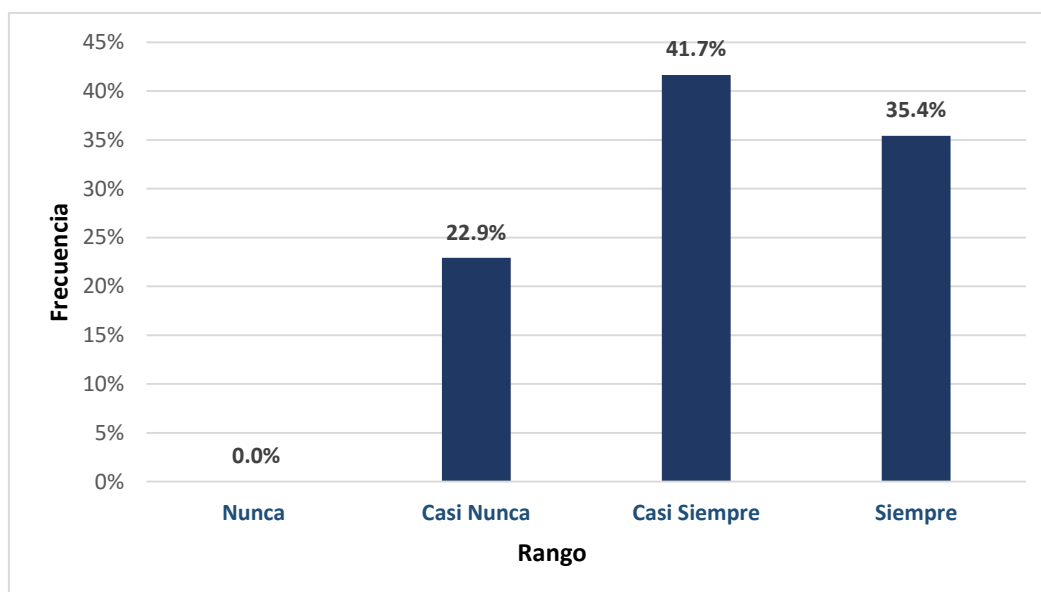
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Recompensa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0%	0.00	0.00
	Casi Nunca	22	22.9%	22.92	22.92
	Casi Siempre	40	41.7%	41.67	64.58
	Siempre	34	35.4%	35.42	100.00
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Recompensa.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Recompensa en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 41.7% de los docentes manifestó que “**casi siempre**” sobre la Recompensa, mientras que el 35.4% respondió que “**siempre**”, el 22.9% manifestó “**casi nunca**” y finalmente el 0.0 % respondió que “**nunca**” sobre la Recompensa.

Tabla 10

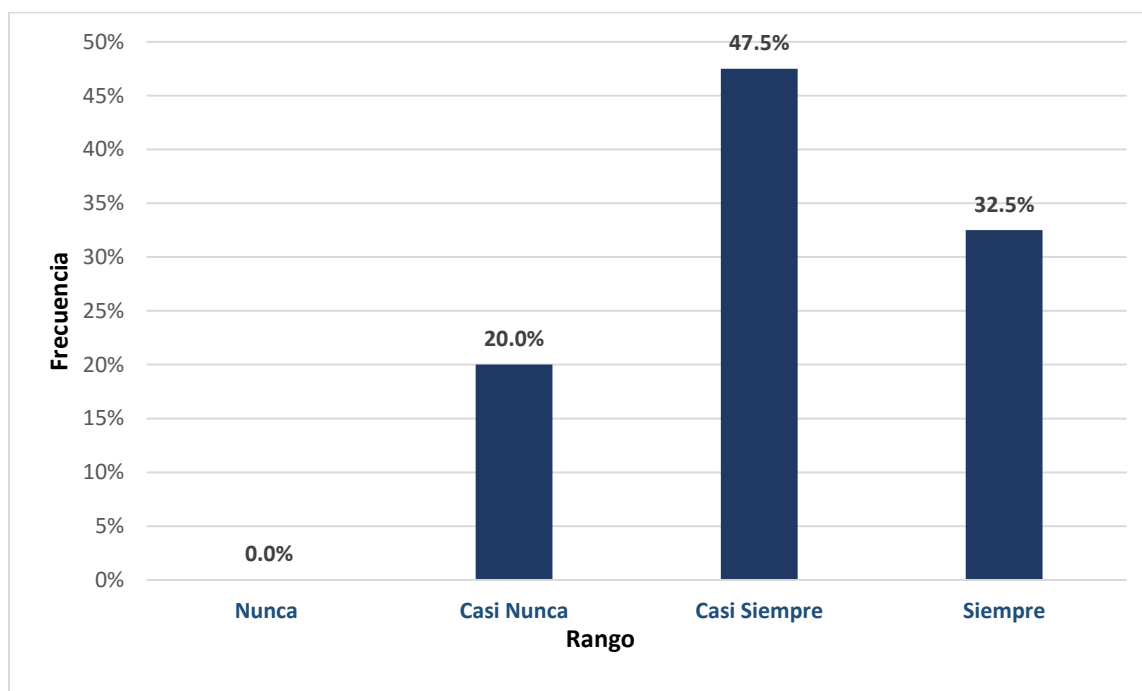
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Identidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0%	0.00	0.00
	Casi Nunca	24	20.0%	20.00	20.00
	Casi Siempre	57	47.5%	47.50	67.50
	Siempre	39	32.5%	32.50	100.00
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Identidad.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Identidad en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 47.5% de los docentes manifestó que “**casi siempre**” sobre la Identidad, mientras que el 32.5% respondió que “**siempre**”, el 20.0% manifestó “**casi nunca**” y finalmente el 0.0 % respondió que “**nunca**” sobre la Identidad.

3.1.2. Variable Satisfacción Laboral

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Conbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlacionales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems del instrumento

V_i : Varianza de cada Ítem.

V_t : Varianza Total

Tabla 11

Resumen del procesamiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido -a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Tabla 12

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
, 739	22

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

El valor de Alpha de Cronbach cuanto más se asemeje a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.739, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es $> 0,6$; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y válido.

Tabla 13
Estadística de fiabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1P	62,08	95,732	,352	,741
2P	60,54	103,911	,200	,751
3P	60,67	100,406	,261	,748
4P	60,92	96,601	,407	,737
5P	61,71	116,129	-,384	,748
6P	61,33	99,536	,392	,740
7P	62,21	106,868	,022	,761
8P	62,42	98,862	,324	,743
9P	61,67	93,536	,527	,727
10P	61,88	91,853	,458	,731
11P	61,58	99,210	,332	,743
12P	61,54	107,303	-,015	,745
13P	61,71	97,868	,324	,743
14P	61,13	92,897	,622	,722
15P	61,00	101,130	,220	,751
16P	62,08	93,558	,552	,726
17P	61,79	91,824	,521	,726
18P	62,42	98,080	,426	,737
19P	61,83	96,232	,347	,741
20P	61,33	95,797	,343	,742
21P	62,08	95,732	,352	,745

22P	60,54	103,911	,200	,731
-----	-------	---------	------	------

- a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desea comprobar las codificaciones de elemento.

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Tabla 14

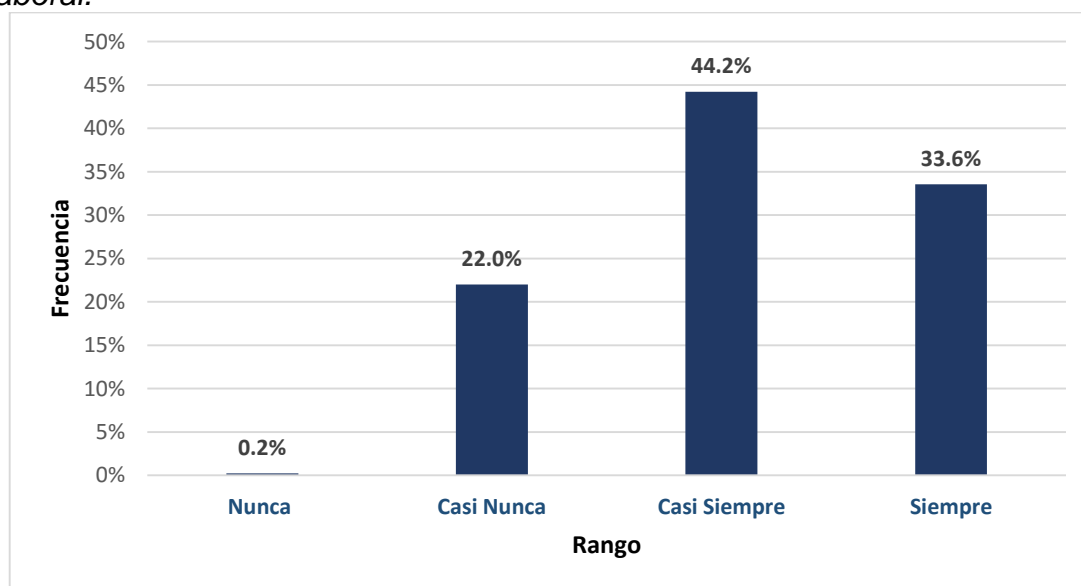
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.2%	0.23	0.23
	Casi Nunca	95	22.0%	21.99	22.22
	Casi Siempre	191	44.2%	44.21	66.44
	Siempre	145	33.6%	33.56	100.00
	Total	432	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la Variable Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 44.2% de los docentes manifestó que “**casi siempre**” sobre la Variable Satisfacción laboral., mientras que el 33.6% respondió que “**siempre**”, el 22.0% manifestó “**casi nunca**” y finalmente el 0.2 % respondió que “**nunca**” sobre la Variable Satisfacción laboral.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores intrínsecos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.5%	0.46	0.46
	Casi Nunca	46	21.3%	21.30	21.76
	Casi Siempre	92	42.6%	42.59	64.35
	Siempre	77	35.6%	35.65	100.00
	Total	216	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

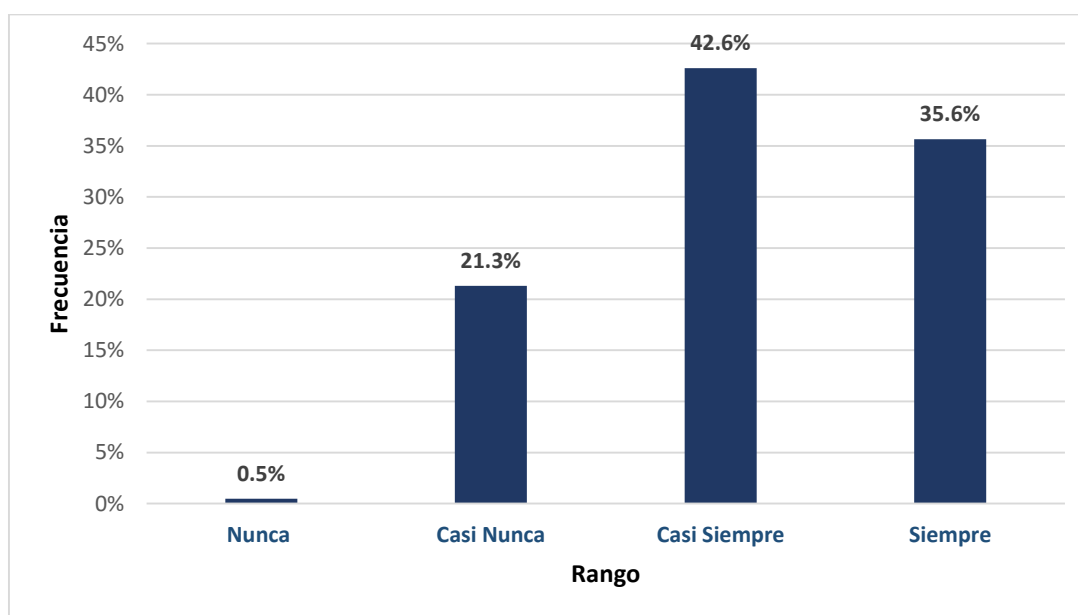


Figura 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores intrínsecos.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Factores intrínsecos en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 42.6% de los docentes manifestó que **“casi siempre”** sobre los Factores intrínsecos, mientras que el 35.6% respondió que **“siempre”**, el 21.3% manifestó **“casi nunca”** y finalmente el 0.5 % respondió que **“nunca”** sobre los Factores intrínsecos.

Tabla 16

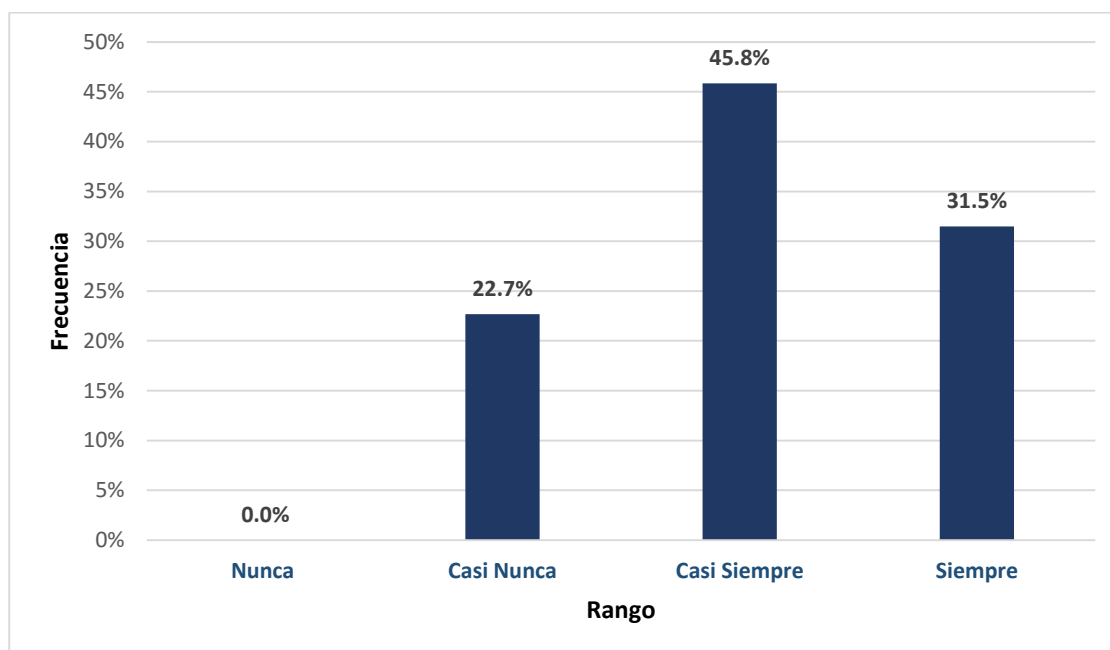
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores Extrínsecos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0%	0.00	0.00
	Casi Nunca	49	22.7%	22.69	22.69
	Casi Siempre	99	45.8%	45.83	68.52
	Siempre	68	31.5%	31.48	100.00
	Total	216	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Factores Extrínsecos.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Factores intrínsecos en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, se observó que el 45.8% de los docentes manifestó que **“casi siempre”** sobre los Factores intrínsecos, mientras que el 31.5% respondió que **“siempre”**, el 22.7% manifestó **“casi nunca”** y finalmente el 0.0 % respondió que **“nunca”** sobre los Factores intrínsecos.

3.2. Prueba de Hipótesis General

Ho: El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: El clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 17*Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.*

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	0	0	0	0	0
	Casi nunca	0	2	2	2	6
	Casi siempre	0	6	2	4	12
	Siempre	0	3	2	1	6
	Total	0	11	6	7	24

*Fuente: Elaboración Propia***Tabla 18***Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y satisfacción laboral.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,368 ^a	4	,850
Razón de verosimilitud	1,455	4	,835
Asociación lineal por lineal	,442	1	,506
N de casos válidos	24		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50.

*Fuente: Elaboración Propia***Análisis:**

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.850, está dado por el valor de forma

positiva, así se puede decir que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

3.3. Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Ho: La Estructura influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: La Estructura influye no significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 19

Correlación entre el Clima organizacional y la Estructura.

		Estructura (Agrupada)		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Clima organizacional (Agrupada)	Casi nunca	3	3	6
	Casi siempre	3	9	12
	Siempre	5	1	6
Total		11	13	24

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Estructura.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,538 ^a	2	,653
Razón de verosimilitud	1,884	2	,593
Asociación lineal por lineal	,487	1	,457
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (76,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.653, está dado por el valor de forma positiva, así se puede decir que entre la Estructura y el Clima Organizacional se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

Hipótesis Especifica 2

Ho: La Autonomía influye significativamente en el clima organizacional en de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: La Autonomía no influye significativamente en el clima organizacional en de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 21

Correlación entre el Clima organizacional y la Autonomía.

		Estructura (Agrupada)		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Clima organizacional (Agrupada)	Casi nunca	3	3	6
	Casi siempre	4	8	12
	Siempre	4	2	6
Total		11	13	24

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22

Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Autonomía.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,908 ^a	2	,682
Razón de verosimilitud	1,384	2	,653
Asociación lineal por lineal	,397	1	,487
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.753, está dado por el valor de forma positiva, así se puede decir que entre la Autonomía y el Clima Organizacional se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

Hipótesis Específica 3

Ho: Las Relaciones interpersonales influyen significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: Las Relaciones interpersonales no influyen significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 23

Correlación entre el Clima organizacional y las Relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales (Agrupada)		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Clima organizacional (Agrupada)	Casi nunca	2	4	6
	Casi siempre	4	8	12
	Siempre	3	3	6
Total		9	15	24

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 24

Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y las Relaciones interpersonales.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,533a	2	,766
Razón de verosimilitud	,523	2	,770
Asociación lineal por lineal	,341	1	,559
N de casos válidos	24		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.766, está dado por el valor de forma positiva, así se puede decir que entre las Relaciones interpersonales y el Clima Organizacional se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

Hipótesis Especifica 4

Ho: La Recompensa influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: La Recompensa no influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 25

Correlación entre el Clima organizacional y la Recompensa.

		Recompensa (Agrupada)		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Clima organizacional (Agrupada)	Casi nunca	4	2	6
	Casi siempre	6	6	12
	Siempre	3	3	6
Total		13	11	24

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 26

Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Recompensa.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,503 ^a	2	,777
Razón de verosimilitud	,513	2	,774
Asociación lineal por lineal	,322	1	,571
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.777, está dado por el valor de forma positiva, así se puede decir que entre la Recompensa y el Clima Organizacional se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

Hipótesis Específica 5

Ho: La Identidad de los docentes influye significativamente en el clima organizacional de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Ha: La Identidad de los docentes no influye significativamente en el clima organizacional de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Tabla 27

Correlación entre el Clima organizacional y la Identidad.

		Identidad (Agrupada)		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Clima organizacional (Agrupada)	Casi nunca	2	4	6
	Casi siempre	8	4	12
	Siempre	2	4	6
Total		12	12	24

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 28

Pruebas de chi-cuadrado entre el clima organizacional y la Identidad.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,483 ^a	2	,670
Razón de verosimilitud	,483	2	,592
Asociación lineal por lineal	,384	1	,578
N de casos válidos	24		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados que se muestran se rechazara la hipótesis alterna (H_a), por lo que el coeficiente de correlación de Pearson nos muestra un porcentaje mayor a cero, entonces el coeficiente es de 0.670, está dado por el valor de forma positiva, así se puede decir que entre la Identidad y el Clima Organizacional se está dando una relación, la estadística del nivel de confiabilidad de 95% se le considera una asociación significativa.

IV. DISCUSIÓN

Pensamos con relación al clima organizacional dentro de nuestra institución educativa es muy importante en el proceso educativo de los docentes más aun tomando en cuenta la satisfacción laboral que estos muestran, pues al ser docentes de una institución educativa del nivel primario donde están a cargo de estudiantes que están empezando un proceso formativo. También se considera que es una misión de nuestra institución educativa del nivel primaria, brindar las mejores condiciones que permitan a los docentes se sientan cómodos.

Por todos estos planteamientos se le ha puesto el interés de realizar el trabajo de investigación, sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa del nivel primario Juan De La Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018, por lo tanto es un tema que no le están dado una debida importancia en las instituciones.

Discusión 1: el resultado de los datos que se ha obtenido en el trabajo de investigación se puede apreciar, según la figura 1 y la tabla 16. En el cual se muestra que el clima organizacional está presentando una relación de forma directa y proporcional con respecto a la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde se muestra que el resultado se está dando de manera positiva el valor, por lo cual podemos manifestar que existe una gran relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la asociación está dado estadísticamente con el nivel de confiabilidad de 95% de una manera significativa.

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de Francis Cornell quien define que el clima organizacional fue “un intercambio de percepciones o interpretaciones que los diferentes miembros de una organización hacen en sus funciones dentro del trabajo que desarrollan o también en los roles que se les asigna” por lo tanto estos datos nos reflejan que se da una relación de forma significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas.

Discusión 2: en relación a los resultados encontrados en el trabajo de investigación se observó según, la tabla 18 y la figura 2 donde se demuestra la

Correlación entre el Clima organizacional y la Estructura. Se observó que 45.8% de los docentes manifestaron “casi siempre” el cual demuestra esta dimensión estructura un nivel adecuado en el desarrollo del clima organizacional en los docentes de la Institución del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, en relación a la estructura y el clima organizacional se puede observar una relación significativa, en el cual se muestra una asociación de forma estadísticamente con el nivel de confiabilidad de un 95

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de Henry Mintzberg (1988) quien expresa que, que el marco donde se desenvuelve la organización, está la estructura organizacional las diferentes tareas son de una forma individual, como también grupalmente, para esto se le puede dar coordinaciones y de forma controlada para de esa manera conseguir los objetivos que se proponen en la organización. Dentro de la estructura de los diferentes roles de las personas van asumiendo los papeles que se les asigna para generar mayores rendimientos posibles, es conjunto de formas en el cual se va dividiendo las labores en el trabajo y posteriormente coordinar, nos muestra que el docente toma las responsabilidades de todos los diferentes trabajos en relación a la institución educativa.

Discusión 3: Del resultado que se obtiene en el trabajo de investigación se observó según, la tabla 20 y figura 3 donde se demuestra la Correlación entre el Clima organizacional y la Autonomía. Se observó que 42.7% los docentes manifestaron “casi siempre”, el cual demuestra que la dimensión autonomía tiene un nivel adecuado de desarrollo del clima organizacional del docente de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde se muestra un positivo valor, en el cual se muestra una relación entre el clima organizacional y la autonomía, en esta asociación estadísticamente con un nivel de confianza de 95% con una consideración significativa.

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de Mazo Álvarez (2011) quien se refiere como un grupo de habilidades con las que cuenta una persona donde tienen que tomar sus propias formas de elección, dentro de sus decisiones y las responsabilidades que toman dentro de la institución. Entonces se muestra que el docente desarrolla una autonomía en el trabajo que está realizando.

Discusión 4: De los resultados encontrados en el trabajo de investigación se observó según, la tabla 22 y figura 4 donde se demuestra la Correlación entre el Clima organizacional y las Relaciones interpersonales. Se observó que 43.3% los docentes manifestaron “casi siempre” se da la relación interpersonal, el cual demuestra un clima organizacional de un nivel adecuado de desarrollo en los docentes de la Institución del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde se muestra el valor de forma positiva, donde se muestra una relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en el cual se observa una asociación de forma estadísticamente con el nivel de confianza de 95% con una consideración significativa.

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de Henao Castaña y Martínez Suarez (2016) quienes expresan, que el hombre por su forma natural viene a ser un ser socialmente, por lo tanto se va desarrolla como una persona dentro de un ambiente, en el cual las relaciones interpersonales sirven para satisfacer sus necesidades, para el cual se tiene que generar relaciones de amistad, reconocimiento y el respeto en el entorno. Finalmente se puede manifestar que el docente en grupo realiza el trabajo de una manera efectiva.

Discusión 5: De los resultados obtenidos en la investigación se observó según, la tabla 24 y figura 5 donde se demuestra la Correlación entre el Clima organizacional y la Recompensa. Se observó que el 41.7% los docentes manifestaron “casi siempre” sobre la dimensión recompensa, el cual demuestra un clima organizacional de un nivel adecuado de desarrollo para los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde se muestra de forma positiva el valor, por lo tanto existe una relación entre la recompensa y el clima organizacional, donde se una asociación estadísticamente con el nivel de confianza de 95% considerando una significatividad.

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de James Cote y Charles Levine (2002) quienes expresan, el interés de encontrar un equilibrio de las diferentes prácticas, programas y la dinámica presentada para que satisfagan y se comprometan a los buenos profesionales, para que contribuyan en generar

mejores rendimientos y obtener resultados para la organización. En el cual se observa que el docente encuentra una felicitación de forma permanente cuando desarrollan actividades apropiadamente.

Discusión 6: De los resultado encontrados en el trabajo de investigación se observó según, la tabla 26 y figura 6, donde se demuestra la Correlación entre el Clima organizacional y la Identidad. Se observó que el 47.5% los docentes manifestaron “casi siempre” sobre la dimensión recompensa, el cual demuestra un clima organizacional de un nivel adecuado de desarrollo de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, donde se muestra un valor positivo, por lo tanto se está dando una relación entre la identidad y clima organizacional para el cual se considera una asociación estadísticamente con un nivel de confianza de 95% de forma significativa.

Estos datos se ven respaldados con la afirmación de James Cote y Charles Levine (2002) quienes expresan, las diferentes experiencias individuales como el un conjunto de funciones en los roles de las personas dentro del entorno, esto nos muestra la identidad personal. Se puede afirmar que los docentes tienen una prioridad en la identificación con la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.850, un valor positivo, es decir que existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

SEGUNDO: La estructura se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.653, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la Estructura y la Satisfacción Laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

TERCERO: La autonomía se relación significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.682, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la Autonomía y la Satisfacción Laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

CUARTA: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.766, un valor positivo, es decir que existe una relación entre las Relaciones interpersonales y la Satisfacción Laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

QUINTO: La recompensa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.777, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la Recompensa y la Satisfacción Laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

SEXTO: La identidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. Se rechaza la hipótesis alterna (H_a), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.670, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la Identidad y la Satisfacción Laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: la Institución Educativa Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención, deben organizar programas de capacitación para los docentes sobre temas de estrategias para mejorar el clima organizacional.

Segundo: La institución educativa y los docentes deben organizar mensualmente reuniones para la planificación de las actividades a desarrollarse en la institución educativa.

Tercero: Al director de la institución educativa Juan De La Cruz Montes Salas, se recomienda que promueva la creatividad de los docentes a través de las reuniones para que participen activamente proponiendo metas y objetivos, para mejorar el clima de autonomía.

Cuarto: Al director de la institución educativa Juan De La Cruz Montes Salas, generar actividades recreativas y talleres con la finalidad de lograr la mejora de la relación interpersonal entre los docentes, y generar un buen clima organizacional para el bienestar de los estudiantes.

Quinto: se recomienda a la institución educativa Juan De La Cruz Montes Salas, incorporando la evaluación del desempeño de los docentes con la finalidad de establecer reconocimientos y recompensas en la productividad de actividades académicas en bien de los estudiantes.

Sexto: A la institución educativa y a los docentes se recomienda fomentar la identidad laboral a través de afiches o periódicos murales dentro de la institución con la finalidad de generar un clima organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Castaña Gomez, P., Henao Hincapie, L., & Martinez Suarez, D. (2016). *Formas De Comunicación Y Relaciones Interpersonales, En El Desempeño Del Rol Docente: Un Estudio De Percepción*. Medellín: Universidad De San Buenaventura Medellín.
- Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. New york: New york: Ronald press.
- Cote, J., & Levine, C. (2002). *Identity formation, agency*. Lawrence Erlbaum.
- EDUCACIÓN, M. D. (2009). *Diseño Curricular Nacional De Educacion Basica Regular*. Lima-Peru.
- García, O. P. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigacion*. McGrall Hill.
- Lázaro Landa, E. (1990). *El rendimiento académico y los hábitos de estudio en 4to. y 5to. Año del C.E. José Mariátegui*. Lima.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. Estados Unidos: Rand McNally College.
- Lopez, E. (2013). *Factores Que Inciden En El Rendimiento Academico En El Area De Matematicas De Los Estudiantes Del Noveno Gradoen Los Centros De Educacion Basica*. Atlantida.
- Martínez, J. P. (2010). *La comunicación entre la familia y el centro educativo, desde la percepción de los padres y madres de los alumnos*. MURCIA: Educatio.
- Mazo Álvarez, H. (2011). *La Autonomía: Principio Ético Contemporáneo. Colombiana de Ciencias Sociales* |.

- Ministerio de Educación. (2009). *Diseño Curricular Nacional De Educacion Basica Regular*. Lima.
- Mintzberg , H. (1988). *la estructura de las organizaciones*. Ariel.
- Montero Rojas, E. V. (2007). *Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica*. Costa Rica: RELIEVE.
- Naciones Unidas, .. (1992). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Madrid.
- Navarro, R. E. (2003). El Rendimiento Académico: Concepto, Investigación Y Desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* , 2.
- Page, M., Moreal, B., Calleja, J., Cerdan, J., Echevarria, M., Garcia, C., . . . Sánchez, A. &. (1990). *Hacia un modelo causal del rendimiento académico*. Madrid.
- Parra Sandoval, R. (1997). *Ausencia de futuro: La juventud colombiana*. Bogotá.: Editorial Plaza y Janés.
- Pincheira Muñoz, L. (2010). La Participación Educativa De Padre, Madre Y/O Apoderado En El Centro Educativo Mito O Realidad. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 109.
- Pizarro, R. (1985). *Rasgos y actitudes del profesor efectivo. Tesis para optar el Grado de Magíster en Ciencias de la Educación*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. (1998). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL segunda edición.
- Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, Á. y. (1988). *Psicología Política*. Madrid.: Editorial Pirámide.

Sánchez, B. d. (2011). La Relación Familia-Escuela Y Su Repercusión En La Autonomía Y Responsabilidad De Los Niños/As. *Xii Congreso Internacional De Teoría De La Educacion*, 3.

Tournon, J. (1984). *Factores del rendimiento académico en la universidad*. España.: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. .

Tuesca, V. R. (2012). Estrategia educativa para la participación de los padres en compromisos escolares. *IED Rural de Palmira*, 122.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca del Clima organizacional y la satisfacción laboral. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	REACTIVOS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	El tamaño de la organización está claramente definido por su misión y visión.				
2	La dirección manifiesta sus objetivos de forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.				
3	Se siente satisfecho con la estructura de la institución educativa para la implementación del trabajo.				
4	Usted aporta en la toma de decisiones de la institución educativa.				
5	Usted toma sus propias decisiones dentro de la institución educativa.				
6	Usted planifica sus propias actividades para sus estudiantes en la institución educativa.				
7	En la institución educativa el director es el encargado de la supervisión de las actividades que desarrollan.				
8	En monitoreo de las actividades de los docentes se da de manera frecuente en la institución educativa.				

9	Los docentes se comunican adecuadamente con los miembros de la institución educativa.				
10	El salario que usted percibe está acorde con las actividades que realiza en la institución educativa.				
11	La institución educativa le proporciona beneficio a usted por sus actividades.				
12	Usted recibe ayuda de parte de sus colegas en la institución educativa.				
13	Usted le pone interés en las actividades que se desarrolla en la institución educativa.				
14	Usted tiene respaldo en las decisiones que plantea en la institución educativa por sus colegas.				
15	Dentro de la institución educativa las actitudes que comparte son adecuadas.				
16	Usted está motivado con el trabajo que realiza en su institución educativa.				
17	Usted espera alguna expectativa por parte de la dirección y los docentes.				
18	Entre los objetivos de la institución educativa es prioridad la mejora de la administración.				
19	El sueldo que percibe esta es adecuado				
20	Las condiciones de trabajo facilitan las actividades diarias en la institución educativa.				
TOTAL					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES-DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General ¿En qué medida el Clima organizacional influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p> <p>Específicos ¿Cómo se relaciona la estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la autonomía con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes</p>	<p>General Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Específicos Determinar cómo se relaciona la estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la Autonomía estructura con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes</p>	<p>Hipótesis El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Sub hipótesis La estructura se Relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018</p> <p>La autonomía se relación significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes</p>	<p>Variables de Estudio</p> <p>VI Clima Organizacional</p> <p>VD Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>VI Estructura</p> <p>Autonomía</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Recompensa</p> <p>Identidad</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Descriptivo comparativo.</p> <p>Esquema: $M_1O_{X1} \cong M_2O_{X2}$</p> <p>Población: I.E. Pública = 48</p> <p>Muestra: I.E Pública = 27 I.E Juan de la Cruz Montes Salas (I.E PUBLICA)</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas.</p>

<p>Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la recompensa con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identidad con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018?</p>	<p>Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la recompensa con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la identidad con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p>	<p>Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>La recompensa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p> <p>La identidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.</p>	<p>VD</p> <p>Factores Intrínsecos</p> <p>Factores extrínsecos</p>	<p>Método de análisis de datos: Análisis descriptivo</p> <p>Recolección de datos: Encuesta</p> <p>Método de análisis de datos: Análisis descriptivos</p>
--	--	--	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TÍTULO: Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	<p>“lo define como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros” (Cornell, 1955)</p>	<p>El clima organizacional constituye la personalidad debido a que, así como las características personales de los individuos configuran su personalidad. Es algo que está en el ambiente de la organización como la Estructura, Autonomía, Relaciones interpersonales, Recompensa, Identidad.</p>	<p>Estructura: la estructura organizacional, es el marco en que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. (Mintzberg , 1988)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la organización. • Estilo de la dirección. • Estructura formal.
			<p>Autonomía: se refiere al conjunto de habilidades que cada persona tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas. Fuente especificada no válida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Decisión propia • Propias actividades
			<p>Relaciones interpersonales: El ser humano por naturaleza es un ser social, se desarrolla como persona a medida que se relaciona con los otros, por lo tanto se hace inherente las relaciones interpersonales para cubrir una de sus necesidades básicas, generando vínculos de amistad, de reconocimiento y de respeto por el otro. (Castaña Gomez, Henao Hincapie, & Martinez Suarez, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Monitoreo • Comunicación.
			<p>Recompensa: la importancia de equilibrar múltiples programas, prácticas y dinámicas culturales que satisfagan y comprometan a los mejores profesionales, y contribuyan a incrementar el rendimiento y los resultados organizativos. (Cote & Levine, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Beneficios
			<p>Identidad: La Identidad Personal abarca los aspectos más concretos de la experiencia individual surgida en las interacciones, el conjunto de funciones de rol que el individuo haya introyectado como significativas en su biografía. (Cote & Levine, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda necesaria • Interés • Respaldo

<p>Satisfacción laboral</p>	<p>La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para el tengan estas consecuencias. (Locke, 1976)</p>	<p>La satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Para lo cual están dados por los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.</p>	<p>Factores intrínsecos: son metas personales propuestas por cada uno, la única motivación que se tiene es la personal, y el cumplimiento de estas son metas satisfactorias para cada uno. (Locke, 1976)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Motivaciones • Expectativas • actitudes
			<p>Factores extrínsecos: son calificados como la motivación externa esto se debe que para realizar un objetivo o meta se necesita de factores externos, una bonificación o un reconocimiento de un ente externo para que pueda tener el resultado esperado. (Locke, 1976)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La administración. • El sueldo. • Las condiciones de trabajo.

Matriz de instrumentos

TÍTULO: Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco en el año 2018.

DIMENSIONES	INDICADORES	%	PESO	ÍTEMS	VALORACIÓN/ESCALA
Estructura	-Tamaño de la organización.	5%	1	1). El tamaño de la organización está claramente definido por su misión y visión. 2). Existe un plan para lograr los objetivos planteados por la organización.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Estilo de la dirección.	5%	1	1). La dirección manifiesta sus objetivos de forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Estructura formal.	5%	1	1). Se siente satisfecho con la estructura de la institución educativa para la implementación del trabajo.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Autonomía:	-Toma de decisiones	5%	1	1). Usted aporta en la toma de decisiones de la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Decisión propia	5%	1	1). Usted toma sus propias decisiones dentro de la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3

					Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Propias actividades	5%	1	1). Usted planifica sus propias actividades para sus estudiantes en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Relaciones interpersonales:	-Supervisión	5%	1	1). En la institución educativa el director es el encargado de la supervisión de las actividades que desarrollan.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Monitoreo	5%	1	1). En monitoreo de las actividades de los docentes se da de qué manera frecuente en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Comunicación.	5%	1	1). Los docentes se comunican adecuadamente con los miembros de la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Salario	5%	1	1). El salario que usted percibe está acorde con las actividades que realiza en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1

Recompensa	-Beneficios	5%	1	1). La institución educativa le proporciona beneficio a usted por sus actividades.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Identidad:	-Ayuda necesaria	5%	1	1). Usted recibe ayuda de parte de sus colegas en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Interés	5%	1	1). Usted le pone interés en las actividades que se desarrolla en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Respaldo	5%	1	1). Usted tiene respaldo en las decisiones que plantea en la institución educativa por sus colegas.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Actitudes	5%	1	1). Dentro de la institución educativa las actitudes que comparte son adecuadas.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Motivaciones	5%	1	1). Usted está motivado con el trabajo que realiza en su institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2

Factores intrínsecos					Nunca = 1
	-Expectativas	5%	1	1). Usted espera alguna expectativa por parte de la dirección y los docentes.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Factores extrínsecos:	-La administración.	5%	1	1). Entre los objetivos de la institución educativa es prioridad la mejora de la administración.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-El sueldo.	5%	1	1). El sueldo que percibe esta es adecuado	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	-Las condiciones de trabajo.	5%	1	1). Las condiciones de trabajo facilitan las actividades diarias en la institución educativa.	Siempre = 4 Casi siempre = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Total		100%	20		

I.- Datos generales.

1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018"

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Encuesta

1.3. INVESTIGADORES:

Bachiller: Diana Noemí Melo Velarde Bachiller: Alex Echegaray Trujillo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.			X
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X
	10.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X

II.- APOORTE Y /O SUGERENCIAS:

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

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma
Mg.o Dr: YOANY GUZMAN MEZA
DNI: 40481296

"Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018"

VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
NOMBRE : ALEX ECHEGARAY TRUJILLO
DIANA NOEMI MELO VELARDE
MENCION ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
FECHA : 22 DE JUNIO - 2018
- II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:
1. FORMA:
ACCEPTABLE
2. CONTENIDO:
ACCEPTABLE
3. ESTRUCTURA:
ACCEPTABLE
- III. APORTE Y/O SUJERENCIAS:
.....
.....
.....
- IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO...
- PROCEDE SU CALIFICACION
- DEBE CORREGIRSE


Firma
Mg.o Dr. YOANY GUZMAN HEZA
DNI: 40181296

I.- Datos generales.

1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018"

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Encuesta

1.3. INVESTIGADORES:

Bachiller: Diana Noemí Melo Velarde Bachiller: Alex Echegaray Trujillo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.			X
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X
	10.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X

II.- APOORTE Y /O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
JAVIER CUEVA CÁCERES
MAGISTER EN EDUCACIÓN
REG. N° 753 - UPCV-15

Firma

Mg.o Dr: Javier Cueva Cáceres
DNI: 2.532.0385
N° de celular: 956 872563

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

"Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018"

VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
NOMBRE : *Alex Echegaray Trujillo*
Diana Noemi Mato Valtarde
MENCION : *ADMINISTRACION DE LA EDUCACION*
FECHA : *30 DE JUNIO DEL 2018*
- II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:
1. FORMA:
Acceptable
2. CONTENIDO:
Acceptable
3. ESTRUCTURA:
Acceptable
- III. APORTE Y/O SUJERENCIAS:
.....
.....
.....
- IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:..
- PROCEDE SU CALIFICACION
- DEBE CORREGIRSE



Firma

M. Sc. Javier Cueva Córdova

I.- Datos generales.

1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018"

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Encuesta

1.3. INVESTIGADORES:

Bachiller: Diana Noemí Melo Velarde Bachiller: Alex Echegaray Trujillo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.			X
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X
	10.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X

II.- APORTE Y /O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.o Dr: Mg. en Administración de la Educación

DNI: 24997245

N° de celular: 969 78 1079

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

“Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención Cusco en el año 2018”

VALIDACION DE INSTRUMENTO

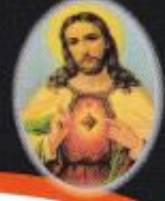
- I. DATOS GENERALES
- NOMBRE : *Alex Echegaray Trujillo*
Diana Nancy Melo Valverde
- MENCION : *Administración de la Educación*
- FECHA : *22 de Junio del 2018*
- II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:
1. FORMA:
- Acceptable*
2. CONTENIDO:
- Acceptable*
3. ESTRUCTURA:
- Acceptable*
- III. APORTE Y/O SUJERENCIAS:
- [Signature]*
- IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO..
- PROCEDE SU CALIFICACION
- DEBE CORREGIRSE


 Firma
 Mg. o Dr. *Ma. en Administración de la Educación*



INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA N° 51027

Juan de la Cruz Montes Salas
Centenario 1917- 2017



CODIGO MODULAR: INICIAL 1394139

PRIMARIA: 0206276

SECUNDARIA: 1394121

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

“Cusco Capital Histórica del Perú”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA N° 51027
“JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS” DEL DISTRITO DE SANTA ANA-
PROVINCIA DE LA CONVENCION.

CERTIFICA

Que los profesores: **DIANA NOEMI MELO VELARDE** y **ALEX ECHEGARAY TRUJILLO**, estudiantes de la Universidad CESAR VALLEJO, para optar al grado de Magister; aplicaron en la institución Educativa Emblemática N° 51027 “JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS”, la encuesta para realizar su Tesis titulada. **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIO JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS, LA CONVENCION-CUSCO”**.

Se le expide la presente certificación, a petición verbal de los interesados para los fines por conveniente.

Quillabamba, 28 de junio de 2018.

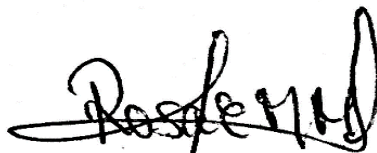
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado: “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, La Convención – Cusco en el año 2018”

De los estudiante Diana Noemí Melo Velarde y Alex Echegaray Melo, he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Cusco, 14 septiembre del 2018.



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI 23924721



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Nosotros, **DIANA NOEMI MELO VELRDE** Identificado con DNI N° **40070054** y **ALEX ECHEGARAY TRUJILLO**. Identificado con DNI N° **25008851** egresados del programa académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la escuela de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario Juan de la Cruz Montes Salas, la convención – cusco en el año 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.UCV.edu.pe/>), segun lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley Sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

FIRMA

DNI: 40070054



FIRMA

DNI: 25008851



Trujillo, 27 de Setiembre del 2018

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Estructura				Autonomía				Relaciones interpersonales					Recompensa				Identidad				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22
1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4
3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	1	3	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4
4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
6	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2
7	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3
8	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
9	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3
10	4	4	2	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
11	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4
12	4	1	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
13	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3
14	3	3	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4
15	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3
16	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2
17	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3
18	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
19	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4
20	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2
21	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
22	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4
23	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: SATISFACCIÓN LABORA

N ^a	Satisfaccion por el trabajo en general			Satisfaccion con el ambiente fisico de trabajo			Satisfaccion con la forma en que realiza su trabajo			Satisfaccion con las oportunidades de desarrollo			Con el subordinado supervisor			Satisfaccion con la remuneracion		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
1	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3
3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4
4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4
5	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
6	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4
7	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4
8	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3
9	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3
10	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3
11	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2
12	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3
13	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3
14	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3
16	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3
17	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3
18	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4
20	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3
21	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3
22	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3
23	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4
24	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3
25	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3

