



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las
instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sonia Milagros Sandoval Reyes (ORCID: 0000-0001-8664-1914)

ASESORA:

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, Dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban.

A mi madre por su apoyo, consejo, amor y su ayuda en los momentos difíciles.

A mis hijos que son mi motor y motivo para seguir adelante.

A mis hermanos por su ayuda incondicional, quienes, con sus palabras de aliento, no me dejaban decaer para seguir adelante.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo brindarnos conocimientos para la realización de esta investigación y, a nuestra asesora la Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila, por su dedicación y el trabajo realizado.

A los directores y docentes de las instituciones Consuelo Solano de Villón, Lucrecia Vertiz y Huáscar, de la provincia de Pacasmayo por brindarnos su colaboración como participes de la muestra de estudio en la aplicación de los instrumentos de investigación y a los docentes de las instituciones mencionadas.

Sonia.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

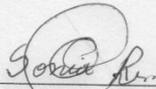
Yo, Sonia Milagros Sandoval Reyes, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40186522 declaro que la tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019"., presentada en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de la Educación.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, 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 obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepen, Diciembre del 2019.



Bch: Sonia Milagros Sandoval Reyes
DNI N° 40186522

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de Variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento	28
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables	16
Tabla 2.	Población de estudio	17
Tabla 3.	Muestra de estudio	18
Tabla 4.	Datos sobre la validez del instrumento de Clima Organizacional	20
Tabla 5.	Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Clima Organizacional	21
Tabla 6.	Datos sobre la validez del instrumento de Satisfacción Laboral	22
Tabla 7.	Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Satisfacción Laboral	23
Tabla 8.	Validez de los instrumentos de Clima organizacional y Satisfacción laboral por medio de juicio de expertos	24
Tabla 9.	Correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y Satisfacción laboral	25
Tabla 10.	Correlación de Rho Spearman entre la variable Clima organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral	25
Tabla 11.	Nivel del clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019	28
Tabla 12.	Niveles de las dimensiones clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019	29
Tabla 13.	Nivel de la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019	30
Tabla 14.	Niveles de las dimensiones la satisfacción laboral de docentes de las instituciones públicas de Pacasmayo, 2019	31
Tabla 15.	Distribución de docentes según el clima organizacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019	32
Tabla 16.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	34
Tabla 17.	Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral	35
Tabla 18.	Correlación de Rho Spearman entre la variable Clima organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral	35

Índice de figuras

Figura 1.	29
Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019	30
Figura 3.	31
Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia Pacasmayo, 2019	32

RESUMEN

La presente investigación se plantea como propósito en determinar la relación que existe entre clima organizacional y Satisfacción laboral en las Instituciones educativas con estudiantes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo, 2019. Investigación de tipo no Experimental con diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) con una muestra de ochenta docentes de tres instituciones educativas estatales la provincia de Pacasmayo que cuentan con los tres niveles inicial, primaria y secundaria.

Se utilizó la encuesta como una de las técnicas y como instrumento estuvo el cuestionario, para cada variable, sustentadas teóricamente, para Clima Organizacional Goncalvés Caligiore y Díaz (2003) y para Satisfacción laboral (Locke, (1976) y Robbins (1998).

Ambos cuestionarios contenían treinta ítems, dividido en tres dimensiones, los cuales han sido validado estadísticamente y por juicio de expertos.

Basado en los resultados obtenidos, se puede concluir que existe asociación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman 0.607 que indica una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Autonomía, Incentivos, Reconocimiento.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in educational institutions with students of the three levels of the province of Pacasmayo, 2019. Non-Experimental research with correlational design (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) with a sample of eighty teachers from three state educational institutions in the province of Pacasmayo that have the three initial, primary and secondary levels.

The survey was used as one of the techniques and as an instrument was the questionnaire, for each variable, theoretically supported, for Organizational Climate Goncalvés Caligiore and Díaz (2003) and for Job Satisfaction (Locke, (1976) and Robbins (1998).

Both questionnaires contained thirty items, divided into three dimensions, which have been statistically validated and by expert judgment.

Based on the results obtained, it can be concluded that there is a significant association between the organizational climate and job satisfaction variables, according to the Rho Spearman 0.607 correlation coefficient that indicates a moderate positive correlation, with a significance of 0.000 less than 0.05, accepting the alternate hypothesis.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, Autonomy, Incentives, Recognition.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de países latinoamericanos, hoy en día la problemática latente en las instituciones educativas tanto de niveles inicial, primaria y secundaria está relacionada con el clima organizacional, el cual a nivel mundial era visto como un tema administrativo, pero luego se fue constituyendo en un factor determinante que caracteriza la competencia de toda organización tanto a nivel internacional y nacional (Perez,2004).

A principio del siglo IXX por diversos estudios se sabe que el comportamiento del hombre está sujeto al medio en el que interactúa, es decir a las condiciones que le ofrece el medio externo para desempeñar sus funciones. Si esta situación se ubica en el ámbito educativo, encontramos a docentes interactuando con sus pares, con alumnos, con padres de familia, pero debido a los diversos cambios que se vienen dando en las últimas décadas en el sector educación, se evidencia una inadecuada comunicación entre ellos, lo que conlleva a un clima organizacional negativo (Eslava 2009).

En Perú desde 1980 se reestructura el sistema educativo en concordancia con la Ley de Educación N° 23384, luego en el periodo de 1985 y 1990 aparece el llamado Proyecto educativo Nacional, (Morillo,2015) y así hasta nuestros días se han venido desarrollando muchas innovaciones positivas para algunos, pero negativas para la gran mayoría de los miembros de la comunidad educativa. Es así que se van generando el malestar entre los integrantes de la organización, mostrando un clima organizacional deficiente ,donde se puede apreciar grupos de docentes conflictivos, escasa identidad institucional, comunicación poco asertiva ,entre otras situaciones que han quedado registrados en las diferentes investigaciones como Soberón (2007), quien realizó un estudio en cuatro instituciones educativas de Lima ,concluyendo que no existe un buen clima organizacional por las razones antes mencionadas.

En las instituciones educativas de la provincia de Pacasmayo también el panorama es el mismo, se ha podido notar cierto descontento en los integrantes de la comunidad educativa, escasa lealtad y confianza entre los docentes, directivos, padres de familia, todo esto va deteriorando el clima organizacional, por lo que surge la insatisfacción laboral, un factor de alta incidencia el desarrollo de una organización.

La satisfacción laboral se ha convertido en una de las variables de estudio de investigaciones psicosociales, debido a que se vive en un mundo globalizado, donde se hace necesario que toda organización ya sea educativa o de cualquier índole puedan contar con un personal satisfecho que este comprometido a trabajar en su visión y misión y así poder entrar en un nivel mayor de competencia (Palma,2006).

Pero es el compromiso de cada uno de los miembros, que forman parte de las instituciones educativas últimamente se han visto resquebrajada, debido a la brecha que se han ido formando por las diversas innovaciones no del todo buena, es así que se puede observar que docentes contratados y nombrados desarrollan en su gran mayoría un trabajo diferenciado; por otro lado hay un escaso compromiso del padre de familia en el proceso educativo que como consecuencia trae también alumnos poco satisfechos en las instituciones educativas. También la falta de compromiso se ve reflejada en la poca identidad escolar cuando se requiere su participación en ciertas actividades como actuaciones, proyección a la comunidad, actividades de competencia interescolares, entre otras (Serrano.2015).

La satisfacción laboral juega un papel muy importante en toda organización, si se tiene un trabajador satisfecho su aporte será positivo porque está feliz, aumenta su autoestima y tendrá un bienestar feliz, y más aún si recibe un estímulo por el cumplimiento de su trabajo o por alcanzar sus metas (Cornejo y Quiñones 2010). Pero si sucede lo contrario esto es perjudicial porque un trabajador insatisfecho deteriora el clima organizacional; y es lo que hoy en día sucede en el sector educación algunos cumplen su jornada laboral y el tiempo que no le corresponde estar en los colegios no lo dan porque muchas veces la parte directiva y administrativa interna de la institución educativa no valora el trabajo de sus miembros o solamente se exige a un determinado grupo a cumplir con los objetivos y metas establecidas. Así lo determina una investigación realizada por Vargas (2017) de la universidad ESAN demostrando que el 52.78% de los docentes perciben que no se les reconoce su trabajo ni su prestigio como docentes, además de no sentirse motivados en relación a las condiciones de trabajo

Por ello la presente investigación relaciona tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria de la provincia de Pacasmayo, considerado su gran importancia para cualquier

tipo de organización que desee lograr mayor productividad y brindar un mejor servicio mediante la aplicación de estrategias internas.

Los antecedentes que fundamentan el presente estudio son a nivel Internacional

Ríos y Jiménez, (2016) realizan un estudio en Colombia para describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca, el estudio fue de tipo descriptivo, utilizando dos instrumentos que fueron: el Test de Adjetivos de Pitcher y la Escala del Clima Organizacional para medir las variables liderazgo y el clima organizacional. En base a sus resultados concluyeron que existe ciertas dificultades respecto a estas variables.

Balkar, (2015) realizó una investigación en Turquía denominada “Las relaciones entre el clima organizacional, el comportamiento innovador y el desempeño laboral de los docentes”. Tuvo como objetivo identificar las relaciones entre el clima organizacional rendimiento de trabajo y comportamiento innovador. La muestra estuvo conformada por 398 profesores de primaria y secundaria de la provincia de Adana. El método utilizado fue Escala de Likert, llegando como conclusión que sólo hubo efecto sobre el rendimiento del trabajo de la equidad y la presión a diferencia del rendimiento del trabajo que tuvo efecto en el comportamiento innovador.

Belizán, (2015) realizó en Argentina una tesis denominada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en Docentes del sector público y Privado”. El diseño es transversal, de tipo descriptivo comparativo no experimental. En base a los resultados se evidencia una correlación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral. Se concluye que existen relaciones estadísticamente significativas entre la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en los docentes evaluados.

González, (2015) realiza en Venezuela, una investigación sobre “La cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación”, la metodología fue del tipo descriptiva y además correlacional con enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 3 directores y 76 docentes, utilizando como instrumento un cuestionario de 69 ítem. Como conclusión se tiene que el 42% de los directores, 24% opinan que casi siempre el 22% afirman que algunas veces un 10% consideran que casi nunca el 4 % nunca, el 34% de directivos y docentes responden siempre para el logro de satisfacción laboral en el trabajo.

Sierra, (2015) realizó un estudio titulado “satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur Colombia”. Este estudio fue básico descriptivo, de nivel descriptivo correlacional. Su población estuvo conformada por 175 docentes; del cual se obtuvo una muestra de 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria pertenecientes a 10 colegios adventistas de la unión colombiana del sur. Como técnica se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se concluye que existe una correlación significativa moderada entre las variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un ($r = 0.616$), ($p = 0,00$), por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza.

A nivel Nacional:

Ruiz, (2017) presenta su tesis: “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Red N° 1, 2 y 3 de la UGEL 02 del Rímac”. Se utilizó el enfoque cuantitativo, en una población de 161 docentes de nivel inicial; como técnicas para recolectar los datos fue la encuesta para la primera y segunda variable con su instrumento el cuestionario de escala politómica determinando su validez y confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Se concluye que existe significativa relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la UGEL 02 del Rímac.

Zegarra, (2016) realiza su estudio: “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 6064 de Educación Básica Regular UGEL 01”. Investigación básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental: transversal correlacional. Se utilizó el método hipotético deductivo, con una muestra censal que abarcó toda la población de 66 docentes. Para las dos variables de estudio se utilizó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala Likert. De acuerdo a los resultados se demuestra que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 6064 de Educación Básica Regular UGEL 01, 2016; concluyendo así que hay una moderada correlación entre las variables (Rho de Spearman = 0.442) y un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$).

Ninoska, (2016) realiza una investigación “Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Lima”. Con diseño de investigación

descriptivo, el tamaño de la muestra corresponde a la población total de la institución educativa, las variables de estudio son, clima institucional y satisfacción laboral; para la validación de los instrumentos se recurrió al análisis estadístico con coeficiente Alfa de Cronbach, indicando que ambas variables son confiables. Basados en los resultados predomina el nivel medio (53%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; de modo que se concluye: que existe relación causa-efecto positiva entre el Clima Institucional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la I.E de José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Espinoza, (2015) realiza su investigación denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia”, estudio con enfoque cuantitativo, metodología básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo y diseño no experimental. Se trabajó con una población de 50 integrada por trabajadores, docentes y administrativos. Para recopilar los datos se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Se concluye hay una relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Institución Educativa en estudio.

Y a nivel local:

Effio, (2018) presenta su tesis “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo”, con el diseño correlacional y una población muestral de 15 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento elaborado por el mismo investigador. Como conclusión se determina que hay relación significativa entre las variables gestión educativa y clima institucional, lo cual queda demostrado con el valor del Coeficiente de correlación R igual a 0.917.

Ricse, (2017) presenta una investigación “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo”, diseño utilizado correlacional, se aplicó dos cuestionarios a la muestra conformada por 85 docentes. Para el clima institucional contenía 30 ítems y para satisfacción laboral 27 ítems; ambos cuestionarios validados en contenido y constructo, con coeficientes de confiabilidad de 0.913 y 0.902 respectivamente. En base a los resultados se evidencia correlación altamente significativa

del clima institucional con la satisfacción laboral ($p < 0.01$), siendo directa y muy alta ($r_s = 0.992^{**}$), así como también entre el clima institucional y las dimensiones de satisfacción laboral hay una relación altamente significativa. Sin embargo, el clima institucional se ubicó en niveles Regular y desfavorable (95,3%); la satisfacción laboral en el nivel Muy insatisfecho (100%).

Castrejón, (2016) en su estudio se plantea establecer “La relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de Trujillo”. Investigación de diseño correlacional en una muestra de 41 trabajadores entre docentes, directivos y administradores. Técnica aplicada encuesta y para la primera variable de estudio se utilizó como instrumento una ficha de Evaluación (IPEBA, 2014) y para la segunda variable, la escala de clima laboral u organizacional CL – SPL (Palma, 2004). Se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional en la institución educativa en estudio, contrastado a través del chi. Cuadrado.

Saavedra, (2016) realiza su trabajo titulado “Relación de la calidad del servicio con la satisfacción del cliente en una Institución Educativa de Trujillo”, la metodología aplicada en el estudio, corresponde a un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, la técnica utilizada es la encuesta mediante el instrumento cuestionario, el cual fue diseñado en base al modelo SERVQUAL y se aplicó a 92 clientes de la Institución educativa de Trujillo. Además, se utilizó el coeficiente de correlación Spearman, para determinar el grado asociación entre las variables. Se concluye que, si existe relación de la calidad del servicio con la satisfacción del cliente en una Institución Educativa de Trujillo, 2016. Los resultados de la investigación permitieron establecer, que existe una correlación significativa entre la calidad de Servicio y la Satisfacción del cliente de la Institución Educativa, se concluye que la calidad de servicio se da de forma regular, y tiene una relación baja pero significativa con la satisfacción del cliente, ($\rho = 0.339$) y ($p = 0.001$).

Hernández, (2015) realiza su estudio referente al “Liderazgo transformacional docente y el clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi del distrito de Pacasmayo”. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 45 docentes, el tipo de investigación es no experimental y se aplicó un diseño tipo cuantitativa correlacional. Para

la recolección de datos se utilizó dos instrumentos de evaluación: Inventario, que recogió información sobre liderazgo transformacional docente, y una escala, que recogió información acerca de clima organizacional. En los resultados obtenidos se aprecia que existe relación altamente significativa entre Liderazgo transformacional docente y Clima organizacional, al observar que el valor del grado de relación es de 0,369** sustentado mediante la prueba t-student con un nivel de significancia al 0.05%, al obtener un valor $p=0.002<0.01$.

La fundamentación teórica para este estudio está determinada para ambas variables, así tenemos:

Clima organizacional según Patlán (citado por Uribe, 2015, p.39) nos dice que después de 50 años se nota que ésta causa un impacto en el comportamiento de los empleados y la organización. Según Goncalves (1999) (citado por Caligiore y Diaz, 2003, p.2) define al clima organizacional como un componente de múltiples dimensiones donde sus elementos se descomponen en estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros.

Chiang, 2010) muestra una serie de definiciones sobre clima organizacional, considerándolo como una cualidad del ambiente donde sus ocupantes ganan experiencias las cuales influyen en su comportamiento que pueden ser descritas como características del ambiente. Considera también al clima como un fenómeno externo que siempre está presente en la mente de los miembros de toda organización por ello este autor vincula a Litwin (1968) quien aduce todo ello como un proceso psicológico.

Para Pulido (2003) el clima organizacional agrupa un sin número de elementos como aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc., lo cual va a tener una influencia en la forma como actúe el individuo en su organización. Eso mismo afirman Caligiore y Díaz, (2003) aduciendo que es el clima el que va influir en cada trabajador.

De ahí que, para Goncalves, (2000) el clima organizacional se convierte en un factor interviniente que va a tener efectos en el desarrollo de la organización tales como la producción, la competitividad y la satisfacción de sus miembros

El autor explica esta definición según los siguientes elementos: el ambiente externo en el que laboran y la percepción por parte de los empleados de manera directa o indirecta; estos elementos repercuten en el comportamiento laboral y son permanentes en todo momento, diferenciándose de una organización a otra dentro de la misma institución. Los sujetos, las estructuras y la peculiaridad organizacional, se constituyen en una fortaleza dependiente e importante (p. 2)

En concordancia con estos conceptos Carvajal (2000) precisa que el clima son rasgos particulares del ambiente laboral, que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta y que van a tener un gran influencia en la conducta de los mismos (p. 56). También Brunet, (2002) sostiene que el clima organizacional es el fiel reflejo de principios, conductas y credo de cada persona que unidos a normas y política de cada empresa posteriormente se convertirá en rasgos característicos de la organización (p. 44).

Los autores mencionados coinciden sus definiciones respecto al clima organizacional por ello reafirman que, los directivos o el personal administrativo deben priorizar la importancia del clima, al analizar, reflexionar sobre la toma de decisiones para luego actuar en consenso ya que esto repercute en el interior de la organización y viceversa. Cabe recalcar que el medio donde los trabajadores laboran o se desempeñan debe ser apreciado y debidamente atendido; por otro lado, la carencia de éstos, trae como consecuencia el ausentismo, desgano, indiferencia, lo cual se ven reflejados en la baja eficiencia de la organización.

Por ello Chiavenato (2009) en su definición de clima organizacional lo relaciona con el nivel de motivación de cada trabajador relacionándolo con los elementos motivacionales del ambiente los cuales influyen mutuamente (p.86).

En el ámbito educativo Eslava (2009) lo define como los rasgos del contexto en el que interactúan los miembros de la institución educativa y que va a tener su efecto en la conducta de todo el personal directivo, docentes, estudiantes y padres de familia.

Teorías del clima organizacional

Respecto a las teorías relacionadas con la variable clima organizacional se abordará la teoría de Likert, (1968) que precisa dos tipos de clima organizacional cada uno con sus dos subdivisiones los cuales son: para el primero que es el clima de tipo autoritario, se subdivide

en autoritario explotador, esta se caracteriza por el miedo de los empleados ante sus superiores, generando desconfianza al momento de interactuar, la comunicación es en forma de directrices y de instrucciones, muy poco se comunican los empleados con la autoridad. La otra subdivisión es el de tipo autoritario paternalista, la cual se caracteriza porque tienen confianza los empleados con sus superiores, en estos casos las decisiones siempre las toma el director; son motivados mediante las recompensas y los castigos al realizar sus funciones, en este clima la dirección se sirve de las actividades sociales de los trabajadores, pareciera que sus subordinados trabajaran en un ambiente estructurado y firme.

El segundo tipo de clima organizacional es el participativo, también se subdivide en dos subsistemas: consultivo, se identifica porque la dirección se desarrolla dentro de un sistema participativo, existe interacción entre ambos y la comunicación es descendente de tal manera que sus empleados están en la facultad de tomar decisiones en relación con su trabajo, los trabajadores se desempeñan en base a las motivaciones de recompensas y sanciones; esto trae como consecuencia satisfacer sus necesidades de prestigio, respeto y estima, se percibe un clima bastante dinámico donde la administración funciona en base a los objetivos y metas propuestas, pues tiene confianza en sus trabajadores. La otra subdivisión es participación en grupo, aquí se aplica la participación estratégica en todos los integrantes de la organización, existe plena confianza, se pone en práctica la participación grupal, las responsabilidades son compartidas, las buenas relaciones interpersonales y sociales entre el director y todo el personal que labora dentro de la institución son óptimas, además están conformados por un equipo, todos se encaminan hacia el logro de los objetivos, y las metas de la organización (p.29).

Páramo (2004) y Brunet (2002) coinciden con la teoría de Likert tanto en las variables como en los tipos de clima, el primero se considera autoritario, explotador, benevolente o paternalista son correspondiente de un clima cerrado, aunque pareciera un ambiente estructurado y estable; lo cual no es favorable para la organización; mientras que el segundo tipo de clima consultivo y participativo que son dos tipos de clima dentro de esta subdivisión son idóneos y favorables para cualquier tipo de organización, porque ambos ofrecen un ambiente cálido y de confianza a sus empleados; involucrándolos con los objetivos de la organización lo que permitirá que se muestren identificados con la entidad en la que pertenecen. (pp. 29 - 30).

El clima organizacional tiene su importancia en todas las organizaciones porque resulta relevante saber las opiniones y condiciones laborales de todo el personal y la incidencia en su desempeño, con el objetivo de: analizar, reflexionar, evaluar, para la toma de decisiones; elaborando planes, proyectos de reingeniería organizacional con el propósito de mejorar el clima organizacional de la entidad, para mejorar la productividad sin descuidar el capital humano. Según Sánchez (2010), el clima organizacional es importante porque le otorga vida a la organización, da satisfacción a cada trabajador permitiendo así lograr su desarrollo y éxito de ambos (p. 19).

Enfoques del Clima organizacional

El enfoque de la Gestalt, según este enfoque los miembros de una organización actuarán, de acuerdo a lo que perciban su medio, el mismo que se verá reflejado en su forma de actuar.

También las personas van adquiriendo experiencias de su entorno el mismo que les permite aprender y actuar frente a cualquier situación.

Enfoque funcionalista, las personas cumplen una determinada función en el lugar donde se desarrolla, es decir su contexto sociocultural y por medio de esta función favorece el crecimiento y desarrollo de su organización. (Unvia ,2014).

Dimensiones del clima organizacional.

Las dimensiones de esta variable son rasgos resaltantes en una organización, que pueden ser medidos por un instrumento y ejercen una acción directa en el comportamiento del individuo. Este comportamiento trae consigo la manifestación de un determinado clima en la organización, que se percibe en tres dimensiones:

La autonomía, se entiende como la capacidad de elección libre entre muchas opciones, así mismo es una condición y objetivo para la vida moral (Bermejo 1996, p. 132). En otras palabras, ser autónomo es parte natural del ser humano pero que está sujeta a cambios.

La confianza, es un elemento principal en la base de toda organización para que puedan desarrollar un trabajo conjunto en un marco de democracia (Rojas 2011, p. 252). Esto quiere decir que si existe confianza entre las personas en una organización esto será ventajoso para que se dé una adecuada relación laboral entre sus miembros.

El reconocimiento, abarca la premiación de cualquier índole que puede ser una felicitación o una compensación económica de manera periódica (mensual, trimestral, semestral o anual) ya sea por alcanzar algún logro o llegar a la meta (Frías 2001, p. 128). Este reconocimiento es la acción que distinguirá al buen trabajador entre sus demás compañeros en mérito a su esfuerzo.

En relación a la variable Satisfacción laboral, diversos autores han realizado estudios, considerándolo un tema muy importante dentro de las organizaciones y la psicología del trabajo, pero a pesar del esfuerzo de muchos investigadores, los resultados fueron poco fructíferos.

Según Spector (1985) la satisfacción laboral es el grado de percepción y estado de sensibilidad que vivencian los trabajadores en su medio laboral (p. 693). Efectivamente (Weinert, 1987) aclara que un trabajador es un miembro de la organización que posee determinados comportamientos; sus actitudes, reacciones y sentimientos, los cuales se ven estimulados por aspectos afectivos y cognitivos que brinda la organización, para lograr la satisfacción laboral (p. 298).

Robbins, (1998) concuerda con Weinert (1987) al definir la satisfacción en el puesto de trabajo, centrándose primordialmente en los niveles de satisfacción e insatisfacción explicándola como aquella actitud que demuestra las personas en su trabajo, siendo positiva si tiene un alto nivel de satisfacción y negativa si tiene un nivel de insatisfacción laboral.

Según Loitegui, (1990) la satisfacción laboral está conformado por un conjunto de características de cada individuo y su satisfacción personal lo cual determinará la satisfacción a nivel de grupo (p. 83).

Por ello Locke, (1976) lo define como la percepción positiva y placentera que tiene el trabajador respecto a su situación laboral, producto de sus experiencias en el lugar de trabajo (p. 109). El trabajador es un ser único con cualidades propias, experimenta emociones al alcanzar el equilibrio frente a diversas situaciones de satisfacción, con el que considera su puesto de trabajo; esta actitud puede ser positiva o negativa, favorable o desfavorable (Robbins ,1998).

Coincidiendo con este concepto Littlewood, (2008) define a la satisfacción laboral como la forma en la que cada persona percibe el aspecto laboral en el puesto que desempeña, evaluando si le es favorable o no (p. 37).

Para Navarro, (2010) conceptualiza dos tipos de satisfacción laboral: Intrínseca, que se relaciona con el trabajo asignado y la extrínseca se relaciona con el ambiente laboral (pp. 4-16). La satisfacción laboral es un tema de mucha importancia en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación, va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día, se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes, trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión. (Cantón,2016).

Por otro lado, manifiesta sobre el tema Robbins, (2002) que: a los gerentes no les interesan las actitudes que opten sus empleados. Por lo general les interesa solo aquellas que están relacionado con el trabajo. Las tres actitudes de mayor importancia que han sido objeto de mayor estudio son: el involucramiento en el trabajo, del compromiso con la organización y la satisfacción laboral. El involucramiento en el trabajo es la identificación del empleado con su trabajo, su participación activa y la importancia de su desempeño laboral. El compromiso con la organización está relacionado con su identificación con la organización, su entrega y lealtad de parte del empleado. Y la satisfacción laboral está muy relacionado con la actitud general que adopta el empleado ante su empleo (p.258).

Enfoques teóricos de Satisfacción laboral

Según Munduate, (1984) indica que las teorías sobre satisfacción laboral para un mejor estudio se pueden clasificar en tres enfoques:

Primer enfoque; está relacionado con lo que el trabajador espera recibir y lo que recibe en concreto de la empresa. En el ámbito educativo diríamos que en la mayoría de veces las expectativas que tiene el docente con respecto a la institución generan muchas discrepancias.

Segundo enfoque; está basado en la igualdad entre lo que el trabajador da y recibe suele hacer comparaciones con respecto a lo que se obtiene como producto de su trabajo.

Tercer enfoque, considera una motivación intrínseca y extrínseca que le permite encontrar satisfacción, pudiendo muchas veces sentirse frustrado si uno de estos factores falla.

Cuarto enfoque, es integrador porque agrupa habilidad, motivación y percepción de cada trabajador, garantizando un desempeño eficiente y a la vez productivo.

Las dimensiones de la Satisfacción Laboral son:

Motivación, entendida como “el factor que permite que las personas actúen con un grado determinado de esfuerzo y compromiso, siendo estos motivos internos o externos. Los motivos internos están relacionados básicamente con las necesidades primarias como alimentación o las necesidades aprendidas como la autoestima y los motivos externos son aquellos factores ambientales que estimulan la conducta” (Ruiz, Alcalde y Landa 2010, p. 594). De lo anterior se puede inferir que cuando hay motivación el individuo se plantea metas las mismas que se plasman en sus acciones que permite cumplir sus objetivos.

Relaciones interpersonales, se da entre dos personas como producto de una buena comunicación, permitiendo así que la relación sea satisfactoria (Wiemann, 2011, p. 16). En base a esta apreciación se puede inferir que, si se quiere lograr relaciones interpersonales eficientes en una organización, es muy importante que todos los miembros tengan buena comunicación.

Incentivos, esta dimensión está referida al reconocimiento que se les hace a los trabajadores cuando muestra resultados superiores a lo establecido (Gaso, 2003, p.13). De ahí que todo empleador debe tener en cuenta que la labor excelente debe ser premiado económicamente de esta manera se tendrá satisfechos a los trabajadores, esto es lo que significa incentivos.

Como toda investigación, ante una realidad problemática, se debe formular un problema de investigación, el cual en este estudio queda estructurado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019? Teniendo como problemas específicos: ¿Cuál es la relación existe entre el clima organizacional y los incentivos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo,2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas públicas de la

provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la competencia profesional en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la seguridad laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019?

Respecto a la justificación, tenemos:

Utilidad metodológica, porque se pondrá de manifiesto la utilidad de cada uno de los instrumentos (cuestionarios) que se diseñará y empleará con el fin de realizar el análisis y medición de las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, así como el conjunto de procedimientos o técnicas que se apliquen para la recolección de datos, el procesamiento de los mismos y la presentación de los resultados de manera organizada y sistemática. Práctica, porque el objeto de estudio es evidenciar las diferentes percepciones que tienen los docentes con respecto al clima organizacional de la institución, consideramos que es importante abordar esta investigación con el propósito de dar soluciones prácticas, e inmediatas acorde lo estipulado al plan estratégico institucional. Teórica, porque se basa en fundamentos y teorías que sustentan cada una de las variables, así tenemos que para clima organizacional sustenta bajo la teoría de Méndez (2006), Litwin y Stringer (1968) y para la satisfacción laboral el sustento de Locke, (1976). Robbins, (1998).

El objetivo general: Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Y como específicos : Identificar el nivel del clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar el nivel de variable satisfacción laboral docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

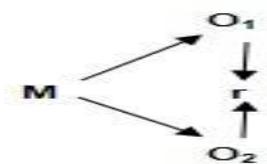
Como hipótesis general, se tiene la hipótesis alternativa H_1 : Existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Y la hipótesis nula H_0 : No existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

Se planteó también hipótesis específicas: H_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. H_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. H_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque asumido será el cuantitativo. El tipo de investigación será aplicada y el diseño que se incluirá en la presente investigación será el descriptivo – correlacional – transversal (Oseda, 2018).



Dónde:

M: Docentes de los tres niveles de las I.E de la provincia de Pacasmayo

O1: Clima organizacional

O2: Satisfacción laboral

r: Coeficiente de correlación.

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	<p>es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”.</p> <p>Según Goncalves (1999) (citado por Caligiore y Diaz, 2003, p.2) Caligiore y Diaz (2003) reafirman “estos elementos forman un clima particular con sus propias características que presenta en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.” (p.645)</p>	<p>Clima organizacional se operacionaliza a través de sus 3 dimensiones: Autonomía, Confianza, Reconocimiento</p> <p>· con una escala valorativa de Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	Autonomía	Se desenvuelve libremente Cumple con sus obligaciones. Resuelve situaciones laborales.	1-10	Escala Nominal.
			Confianza	Muestra dialogo fluido Manifiesta discreción Actúa con naturalidad	11-20	
			Reconocimiento	Reconocimiento Se entrega al trabajo Valora el trabajo	21-30	

Satisfacción Laboral	Es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización” Locke (1976). Robbins, (1998)	La variable satisfacción laboral operacionaliza a través de sus tres dimensiones: Incentivos y promociones, Relaciones interpersonales Con una escala valorativa de Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)	Motivación.	Participa laboralmente Expresa agradecimiento Brinda aliento	1-10	
			Relaciones interpersonales	Apoya opiniones Organiza recursos Se identifica laboralmente • Incentivos	11-20	
			Incentivos.	Reconoce labor Existe convenios Elige estilos de trabajo	21-30	

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

La población objeto de estudio del presente trabajo estará comprendido por 102 docentes de 3 Instituciones educativas públicas con estudiantes del nivel inicial, primaria y secundaria de la provincia de Pacasmayo.

Tabla 2. *Población de estudio*

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Consuelo Solano de Villón	40	40%
Lucrecia Vertiz	32	30
I.E N°781Huascar	30	30
Total	102	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora.

La muestra de estudio será probabilística y estratificada.

Muestra:

La muestra está constituida por 80 docentes de las tres instituciones educativas con estudiantes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo.

Tabla 3. *Muestra de estudio*

Sujetos	Población	Porcentaje	Muestra
Docentes de los 3 niveles de las instituciones educativas públicas Pacasmayo	100	80	80
Total	100	80	80

Fuente: Base de datos de la investigadora.

El muestreo fue probabilístico, con un nivel de significancia del 5%.

El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados.

El muestreo según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el muestreo aplicado en este caso fue probabilístico con un muestreo aleatorio simple, porque es cuando la elección de los elementos, depende de la probabilidad”

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión:

Directivos y docentes que pertenezcan a las instituciones Consuelo Solano de Villón, Lucrecia Vertiz, y N°781-Huascar.

Directivos y docentes con asistencia regular a la I.E - Docentes nombrados y contratados.

Directivos y docentes que deseen colaborar con la presente investigación. Criterios de exclusión

Directivos y docentes que no pertenecen a las instituciones en mención.

Directivos y docentes que no deseen apoyar desinteresadamente para la aplicación de los instrumentos.

Criterio de Selección:

El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el diseño y elaboración del marco teórico, se utilizó las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; que nos servirán para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la presente investigación.

Como instrumentos de investigación se empleó el cuestionario de encuesta, para cada variable.

Cuestionario de Clima Organizacional

El instrumento consta de 30 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: Autonomía (1-10) Confianza (11-20), Reconocimiento (21-30) Influencia Idealizada (17; 18; 19; 20) donde las opciones de respuesta son: Totalmente de acuerdo con el valor de 5, de acuerdo con el valor de 4, medianamente de acuerdo con el valor de 3, casi en desacuerdo con el valor de 2 y Totalmente en desacuerdo con el valor de 1. Con un valor total de 30 puntos como mínimo y 150 como máximo.

Validación y Confiabilidad Del Instrumento Clima Organizacional

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes de la Institución Educativa Lucrecia Vertiz del distrito de San Pedro de Lloc. Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo (Anexo N°...)

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

Tabla 4. *Datos sobre la validez del instrumento de Clima Organizacional*

	Autonomía	Confianza	Reconocimiento
1			0.62
2			0.78
3			0.54
4			0.79
5			0.54
6			0.61
7			0.62
8			0.65
9			0.79
10			0.63
11			0.76
12			0.47
13			0.46
14			0.72
15			0.72
16			0.85
17			0.57
18			0.80
19			0.84
20			0.33
21			0.36
22			0.73
23			0.79
24			0.91
25			0.67

26	0.72
27	0.84
28	0.69
29	0.65
30	0.72

Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Tabla 5. *Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Variable 1: Clima Organizacional

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.951 para el instrumento de la variable 1 Clima Organizacional, resultado que indica que el instrumento aplicado a los 20 docentes de la institución educativa Latino de San Pedro de Lloc es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8. Como se aprecia los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de las dimensiones del Clima Organizacional, se encuentran entre 0,8 y 0,9 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel altamente fiable.

Cuestionario de Satisfacción laboral

El instrumento consta de 30 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: Motivación (1-10), Relaciones Interpersonales (11-20) e incentivos (21-30) donde las opciones de respuesta son Totalmente de acuerdo con el valor de 5, de acuerdo con el valor de 4, medianamente de acuerdo con el valor de 3, casi en desacuerdo con el valor de 2 y Totalmente en desacuerdo con el valor de 1. Con un valor total de 30 puntos como mínimo y 150 como máximo.

Validez y Confiabilidad del Instrumento Satisfacción Laboral

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes de la Institución Educativa Latino del distrito de San Pedro de Lloc jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pacasmayo (Anexo N°...)

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

Tabla 6. *Datos sobre la validez del instrumento de Satisfacción Laboral*

Relaciones	
Motivación	Incentivos
Interpersonales	
1	0.82
2	0.72
3	0.21
4	0.51
5	0.69
6	0.36
<hr/>	
7	0.68
8	0.52
9	0.71
10	0.75
11	0.86
12	0.67
13	0.84
14	0.84
15	0.84
16	0.61

17	0.82
18	0.88
19	0.88
20	0.66
21	0.84
22	0.78
23	0.90
24	0.77
25	0.86
26	0.84
27	0.90
28	0.52
29	0.88
30	0.72

Tabla 7. *Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Satisfacción Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos	Dimensiones Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30	Motivación	10
		Relaciones interpersonales	10
		Incentivo	10

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.955 para el instrumento de la variable 2 Satisfacción Laboral resultado que indica que el instrumento aplicado a los 20

docentes de la institución educativa Latino es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8. Como se aprecia los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de las dimensiones de Satisfacción Laboral, se encuentran entre 0,8 y 0,9 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel altamente confiable.

Confiabilidad por Juicio de expertos

A través de la validez por juicio de expertos, se corrobora su relevancia, coherencia y pertinencia de instrumentos. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

Tabla 8. Validez de los instrumentos de Clima organizacional y Satisfacción laboral por medio de juicio de expertos

del de	Grado	Nombres y Apellidos	Calificación del	Calificación
			instrumento de	instrumento
			Satisfacción laboral	compromiso organizacional
Mag. Investigación	Hernández Medina, Gloria	Valido	Válido	Válido
Mag. En Administración	Gonzales Medina. Carmen Haydee	Válido	Válido	Válido
Mag. En Educación	Elías Dávalos Yrma Ysela	Válido	Válido	Válido

Relación de Validadores

Absoluta	,099	,129	,167	,140	,157	,131	,184	,163
Diferencias más extremas Positiva	,070	,096	,094	,060	,081	,119	,108	,106
Negativa	-,099	-,129	-,167	-,140	-,157	-,131	-,184	-,163
Z de Kolmogorov-Smirnov	,888	1,156	1,494	1,254	1,404	1,176	1,648	1,457
Sig. asintót. (bilateral)	,409	,138	,023	,086	,039	,126	,009	,029

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Paso 3: Determinación de la Prueba.

Comentario: En la tabla se observa que existe una significancia para la variable Clima Organizacional de 0,086 ($> 0,05$), mientras que para la variable Satisfacción Laboral la significancia es de 0,029 ($p < 0,05$). Con estos resultados se rechaza H_1 de la variable Clima Organizacional y se acepta H_0 de la variable Satisfacción Laboral. Debido a que una de las variables presenta distribución normal y otra no, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman.

Paso 4: Prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 9. *Correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y Satisfacción laboral*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. De Correlación (R)	,607**
Significancia	,000
N	80

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: Referente al Clima organizacional y Satisfacción laboral se aprecia en la tabla 7 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.607 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó que existe asociación significativa entre las variables en mención.

Tabla 10. *Correlación de Rho Spearman entre la variable Clima organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONA LES	DIMENSIÓN INCENTIVO
-----------------------------	-------------------------	--	------------------------

CLIMA ORGANIZACIONAL

Coef. De Correlación (R)	,406**	,649**	,549**
Significancia	,000	,000	,000
N	80	80	80

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: De acuerdo a la primera dimensión motivación y el clima organizacional en la tabla 8 se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.406 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la segunda dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional, se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.649 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la dimensión incentivo y el clima organizacional, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.549 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención.

Paso 5: Verificación De Las Hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 07 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.607$ entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con una significancia de 0.000 ($p<0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.406$ entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H2: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No Existe una relación entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.649$ entre la variable la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H3: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional la dimensión incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

H0: No existe una relación entre la variable clima organizacional la dimensión incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.549$ entre la variable la variable clima organizacional y la dimensión incentivos, con una significancia de

0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se procedió a solicitar el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabulará los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico correspondiente.

2.6. Método de análisis de datos

Se trabajó con los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias. Los gráficos estadísticos y su respectiva interpretación. Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Los instrumentos se aplicaron de forma anónima, solicitando previamente la autorización a los directores de las 3 instituciones educativas públicas que cuente con los niveles inicial, primaria y secundaria de la provincia de Pacasmayo.

III. RESULTADOS

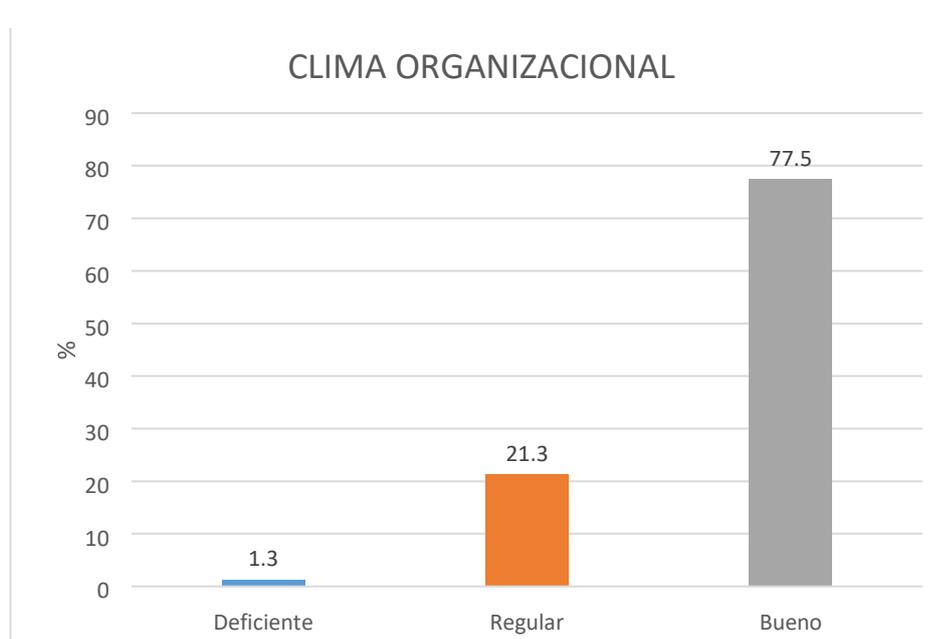
Tabla 11. *Nivel del clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019*

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
Deficiente	1	1,3
Regular	17	21,3
Bueno	62	77,5
TOTAL	80	100,0

Fuente: Cuestionario de clima organizacional Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 1 se observa que el 1,3% está en el nivel deficiente, el 21,3% en el nivel regular y el 77,5% en el nivel bueno. Determinándose clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un 77,5%.

Figura 1.



Fuente: Tabla 1

Tabla 12. Niveles de las dimensiones clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

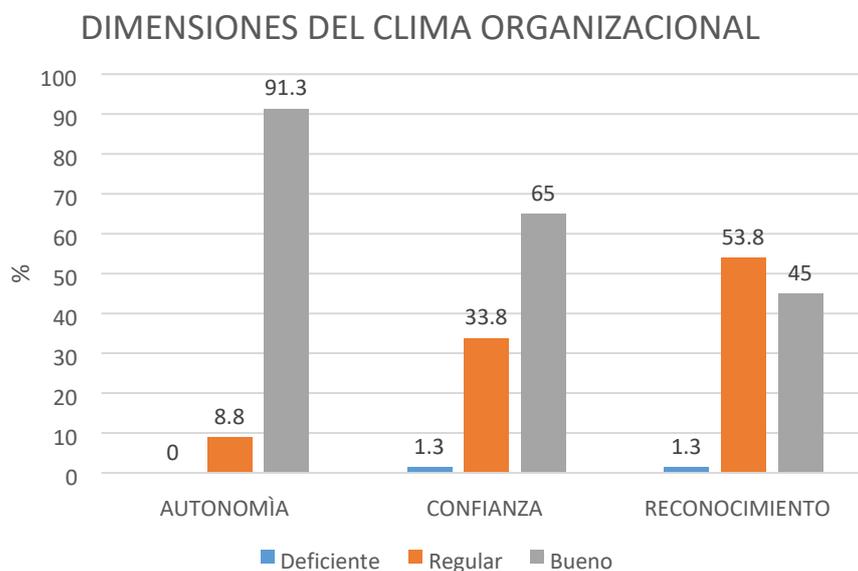
Niveles	DIMENSIONES					
	<u>AUTONOMIA</u>		<u>CONFIANZA</u>		<u>RECONOCIMIENTO</u>	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Deficiente	0	0,0	1	1,3	1	1,3
Regular	7	8,8	27	33,8	43	53,8
Bueno	73	91,3	52		36	45,0
	80	100,0		65,0	80	100,0
			80	100,0		

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 2 se evidencia que en la primera dimensión autonomía, el nivel deficiente es de 0%, el nivel regular de 8,8%, y el nivel bueno un 91,3%. Para la segunda dimensión confianza, el nivel deficiente es de 1,3%, el nivel regular es de 33,8%, el nivel bueno un 65,0%. Para la tercera dimensión reconocimiento el nivel deficiente es de 1,3%, el nivel regular es de 53,8%, el nivel bueno un 45%.

Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019



Fuente: Tabla 2

Tabla 13. Nivel de la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

SATISFACCIÓN LABORAL	Nº	%
Deficiente	0	0.0
Regular	11	13,8
Bueno	69	86,3
TOTAL	80	100,0

Fuente: Cuestionario de la satisfacción laboral

Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 3 se observa que el 0,0% se encuentra en el nivel deficiente, el 13,8% en el nivel regular y el 86,3% en el nivel bueno. Determinándose que satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un 86,3%.

Figura 3.



Fuente: Tabla 3

Tabla 14. Niveles de las dimensiones la satisfacción laboral de docentes de las instituciones públicas de Pacasmayo, 2019

DIMENSIONES						
Niveles	MOTIVACIÓN		RELACIONES INTERPERSONALES		INCENTIVO	
	N°	%	N°	%	N°	%
	Deficiente	0	0,0	0	0,0	3
Regular	2	2,5	34	42,5	18	22,5
Bueno	78	97,5	46	57,5	59	73,8
TOTAL	80	100,0	80	100,0	80	100,0

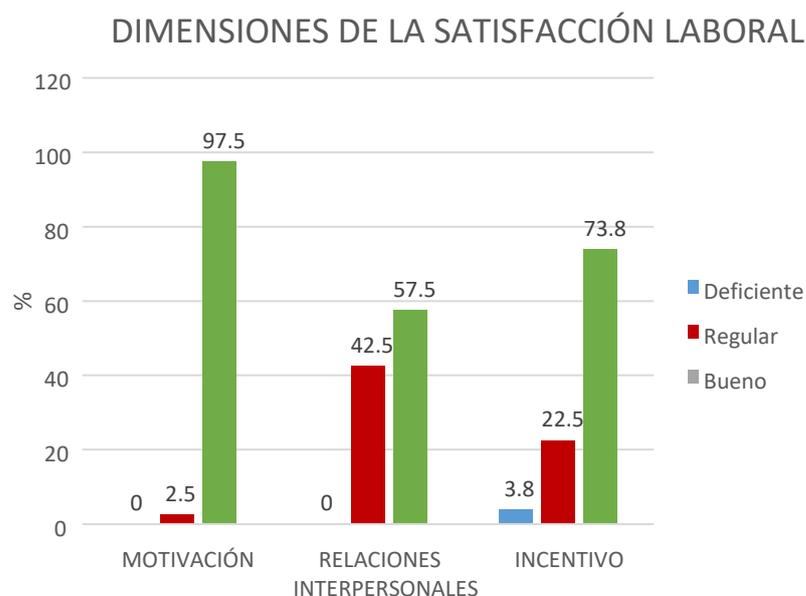
Cuestionario de la satisfacción laboral

Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 4 se observa que la primera dimensión motivación presenta el nivel de 0,0% en deficiente, el 2,5% de regular y el 97,5% de bueno. Para la segunda dimensión

relaciones interpersonales el valor de 0,0% de deficiente, el 42,5% de regular y el 57,5% de bueno. Para la tercera dimensión incentivo el valor de 3,8% en deficiente, el 22,5% de regular y 73,8% de bueno.

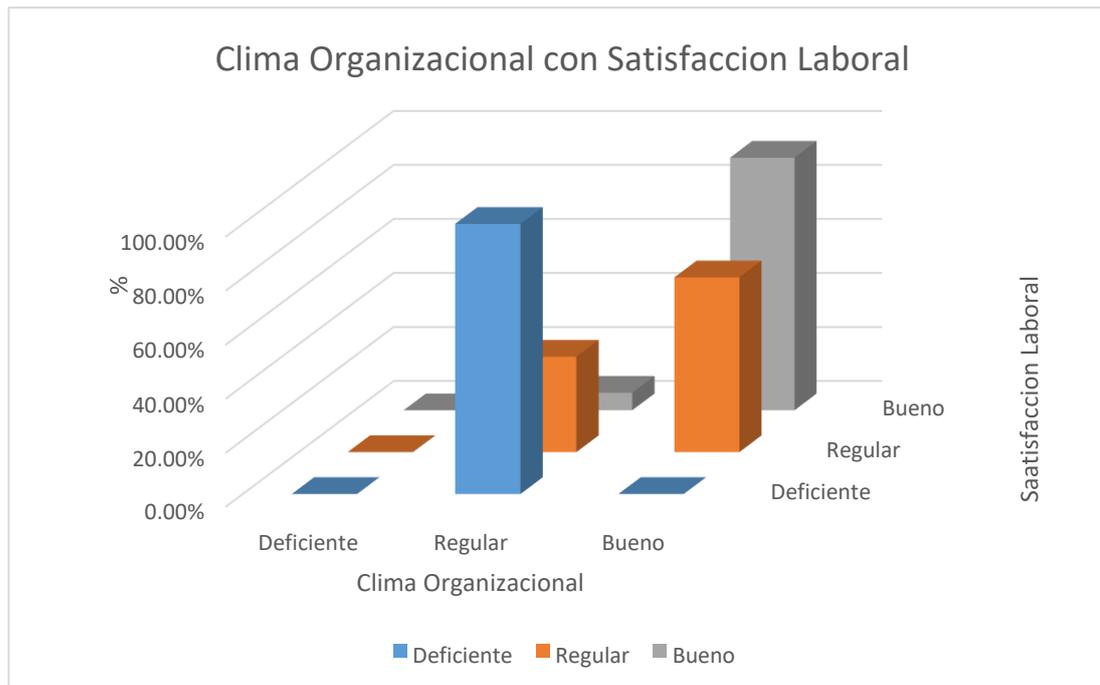
Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia Pacasmayo, 2019



Fuente: Tabla 4

Tabla 15. Distribución de docentes según el clima organizacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

Calificación		Satisfacción Laboral			Deficiente	
		Regular	Bueno	Total		
Clima Organizacional	Deficiente	N.º				
		%	0	1	0	1
	Regular	N.º	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		%	0	6	11	17
			0,0%	35,3%	64,7%	100,0%
	Bueno	N.º	0	4	58	62
	%	0,0%	6,5%	93,5%	100,0%	
Total	N.º	0	11	69	80	
	%	0,0%	13,8%	86,2%	100,0%	



Fuente: Tabla 5

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Paso 1: Planteamiento De Hipótesis

H1: Existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

Paso 2: Prueba De Normalidad

Al ser la muestra mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, para ello se ha determinado las siguientes hipótesis según las variables de estudio.

Variable: Clima Organizacional

Ho: La variable Clima Organizacional sigue una distribución normal ($> 0,05$)

Hi: La variable Clima Organizacional no sigue una distribución normal ($< 0,05$)

Variable: Satisfacción Laboral

Ho: La variable Satisfacción Laboral una distribución normal ($> 0,05$)

Hi: La variable Satisfacción Laboral no sigue una distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 16. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	AUTONOMIA	CONFIANZA	RECONOCIMIENTO	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION	RELACIONES INTERPERSONALES	INCENTIVO	SATISFACCION LACORAL
N	80	80	80	80	80	80	80	80
Media	43,4500	38,9125	36,3250	118,6875	44,4250	36,9375	38,2125	119,5750
Desviación típica	4,43776	5,75270	4,54729	12,72951	3,32910	3,93409	5,39032	10,70996
Diferencias más extremas	Absoluta	,099	,129	,167	,140	,157	,131	,184
	Positiva	,070	,096	,094	,060	,081	,119	,108
	Negativa	-,099	-,129	-,167	-,140	-,157	-,131	-,184
Z de Kolmogorov-Smirnov	,888	1,156	1,494	1,254	1,404	1,176	1,648	1,457
Sig. asintót. (bilateral)	,409	,138	,023	,086	,039	,126	,009	,029

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Paso 3: Determinación de la Prueba.

Comentario: En la tabla se observa que existe una significancia para la variable Clima Organizacional de 0,086 ($> 0,05$), mientras que para la variable Satisfacción Laboral la significancia es de 0,029 ($p < 0,05$). Con estos resultados se rechaza Hi de la variable Clima Organizacional y se acepta Ho de la variable Satisfacción Laboral. Debido a que una de las variables presenta distribución normal y otra no, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman.

Paso 4: Prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 17. *Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. De Correlación (R)	,607**
Significancia	,000
N	80

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: Referente al Clima organizacional y Satisfacción laboral se aprecia en la tabla 17 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.607 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó que existe asociación significativa entre las variables en mención.

Tabla 18. *Correlación de Rho Spearman entre la variable Clima organizacional y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONA LES	DIMENSIÓN INCENTIVO
CLIMA ORGANIZACIONAL			
Coef. De Correlación (R)	,406**	,649**	,549**
Significancia	,000	,000	,000
N	80	80	80

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: De acuerdo a la primera dimensión motivación y el clima organizacional en la tabla 8 se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.406 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la segunda dimensión relaciones interpersonales y el

clima organizacional, se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.649 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la dimensión incentivo y el clima organizacional, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.549 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención.

Paso 5: Verificación De Las Hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 07 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.607$ entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con una significancia de 0.000 ($p<0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.406$ entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación, con una significancia de 0.000 (p

<0.05). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H2: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No Existe una relación entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.649$ entre la variable la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p <0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H3: Existe una relación altamente significativa entre la variable clima organizacional la dimensión incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre la variable clima organizacional la dimensión incentivos de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

En la tabla N° 08 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.549$ entre la variable la variable clima organizacional y la dimensión incentivos, con una significancia de 0.000 ($p <0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

IV. DISCUSIÓN

Vista la importancia del clima organizacional, así como la satisfacción laboral en las instituciones educativas de la provincia de Pacasmayo que cuenta con los tres niveles, el objetivo planteado para el presente estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.

De acuerdo a los resultados se pudo comprobar que respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en base a la tabla 7 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.607 lo que indica una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo así que se comprobó que existe asociación significativa entre las variables en mención, esto coincide con el estudio realizado por Belizán(2015) en Argentina quien encontró relación estadísticamente significativa entre estas variables. Teóricamente también se relaciona con el enfoque de Gestalt, quien sostiene que los miembros de una organización actuarán, de acuerdo a lo que perciban en su medio, e irán adquiriendo experiencias de su entorno el mismo que les permite aprender y actuar frente a cualquier situación.

Como primer objetivo específico determinar el nivel del clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Analizando los resultados se encuentra en un nivel bueno con un 77,5%, tal como lo muestra la tabla 1 donde el 1,3% está en el nivel deficiente, el 21,3% en el nivel regular y el 77,5% en el nivel bueno. En cuanto a sus dimensiones de la variable tenemos que en la tabla 2 se observa que en la primera dimensión autonomía, el nivel deficiente es de 0%, el nivel regular de 8,8%, y el nivel bueno un 91,3%. Para la segunda dimensión confianza, el nivel deficiente es de 1,3%, el nivel regular es de 33,8%, el nivel bueno un 65,0%. Para la tercera dimensión reconocimiento el nivel deficiente es de 1,3%, el nivel regular es de 53,8%, el nivel bueno un 45,0%. Como segundo objetivo se planteó determinar el nivel de variable satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Los resultados arrojan que se encuentra en un nivel bueno con un 86,3% como lo muestra la tabla 3 frente a un 0,0% en nivel deficiente, el 13,8% en el nivel regular. Esto nos da a entender que existe buen clima en las instituciones educativas lo cual es muy importantes según Sánchez (2010) porque le otorga vida a la organización da satisfacción a cada trabajador permitiendo así lograr su desarrollo y éxito de ambos, por ello también la satisfacción laboral se encuentra en un nivel bueno. En cuanto a sus dimensiones de la variable satisfacción se puede evidenciar que la primera dimensión motivación presenta el nivel de 0,0% en deficiente, el 2,5% de regular y el 97,5% de bueno. Para la segunda dimensión relaciones interpersonales el valor de 0,0% de deficiente, el 42,5% de regular y el 57,5% de bueno. Para la tercera dimensión incentivo el valor de 3,8% en deficiente, el 22,5% de regular y 73,8% de bueno.

Los siguientes objetivos eran determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Analizando estadísticamente los datos se encontró lo siguiente, para la primera dimensión motivación y el clima organizacional en la tabla 8 se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.406 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. Para la segunda dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional, se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.649 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. Para la tercera dimensión incentivo y el clima organizacional, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.549 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención.

Estos resultados coinciden con varias investigaciones realizadas, con las mismas variables, pero en diferentes contextos entre ellas de Sierra (2015) y Zegarra 2016) que existe una correlación significativa moderada entre las variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un ($r = 0.616$), ($p = 0,00$). Teóricamente Cantón (2016) realza la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación, va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día, se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes, trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión.

V. CONCLUSIONES

- Se identificó que existe asociación significativa entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral según la tabla 7 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.607 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna.

- Se identificó que el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un 77,5%.
- Se identificó que la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019, se encuentra en un nivel bueno con un 86,3%.
- Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.406$ entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$).
- Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.649$ entre la variable la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$).
- Respecto a la dimensión incentivos se puede observar en la tabla N.º 08 una correlación positiva moderada con un $Rho=0.549$ con la variable clima organizacional con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

VI. RECOMENDACIONES

- A la dirección de las instituciones educativas de la muestra de estudio, se les pide tomar en cuenta los resultados de la investigación, con el fin de mejorar ciertas falencias que puedan encontrarse respecto al clima organizacional.
- A los docentes que quieran realizar alguna investigación con las variables clima organizacional y satisfacción laboral, pueden utilizar los instrumentos porque ya están validados.

- En cuanto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional, se puede apreciar que la dimensión relaciones personales es la que debería ser trabajada y toda en cuenta porque solo alcanzo el 57% en el nivel bueno y lo ideal sería que alcance el 100%.
- También la dimensión motivación debe superar un poco más porque cuando se tiene trabajadores motivados los resultados son positivos y beneficioso para la organización.
- A las autoridades de la UGEL. Pacasmayo, tener en cuenta esta y muchas investigaciones que se realizara a fin de difundir sus resultados.

REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis de Maestría).

Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima: Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola.

Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

Belizán, N. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral en Docentes pertenecientes al sector público y Privado*. Universidad Abierta Interamericana. Buenos aires, Argentina. (Tesis de Licenciatura).

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (1989). *Teoría general de la administración (4ª ed.)*. Bogotá.

Colombia.: Mc Graw Hill. Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Granada: Universidad de Granada.

- Caligiore, I., y Diaz, J. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad de los Andes: Estudio de un caso*. Mérida: Revista Venezolana de Gerencia.
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Elsevier, 143162.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Caracas: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiang, M., Martin, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y a satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad pontificia comillas.
- Guey L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. (Tesis Doctoral). Universidad Internacional de Catalunya. Barcelona, España.
- García, M. (2008). *Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla - La Mancha*. Toledo: Universidad de Castilla - La Mancha.
- García, T. (2008). *Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla- la Mancha*. Toledo.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- González, V. (2002). *La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes*. Habana: Universidad de la Habana.
- Hernández, R., Sampieri, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Ibáñez, T. (2004). *Introducción a la psicología social*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (1998). *Administración, una perspectiva global*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Kreitner, J., y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Littlewood, H. (2008). *Evitación al trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Locke, E. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. En M.M. Dunnette. Chicago: Rand McNally.
- Loitegui, R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y Emoción*. México: Mc Graw Hill. (3a. ed.).
- Satey (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional*. (Tesis de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Schneider, H. (1990). *Cultura y clima organizacional*. California, EE.UU.: Jossey-Bass Publishers.
- Soto, R. (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Editorial Colección.
- Pardo, C. E. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales. A.C. Barquisimeto - Venezuela. 10 (38), 241255.
- Pardo, C. E. y Díaz, O. L. (2018). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C*. Elsevier España. 5(11), 39-48.
- Ramírez, A. (2017). *Servqual o Servper: ¿Otra alternativa?* Sinapsis (9), 1, 59-63.

Robbins, V. (2016). *Liderazgo escolar y resultados del estudiante. Revista iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio en educación.* 12 (40), 134-150.

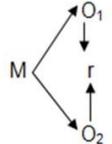
Rodríguez, H. (2016). *Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.* Obtenido de <http://thgestionh.blogspot.com/2017/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Ruiz, R. (2017) *Calidad de atención al cliente y el nivel de satisfacción del usuario externo en el Hospital ESSALUD II, Tarapoto, San Martín – 2016.* Trujillo: Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Sánchez, J. C., Bravo, S. M., Moyano, H. P. y Rivera, A. L. (2019) *Evaluación de la calidad de servicio desde la perspectiva de la satisfacción percibida por los clientes. Caso: Corporación Financiera Nacional, BP Riobamba.* Revista Ciencia Digital. 3(2), 126135.

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Marco teórico	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas públicas de provincia Pacasmayo 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p>	<p>• Antecedentes A nivel Internacional Universidad de Venezuela Gonzales (2015). La cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación universal de Venezuela. Universidad Abierta Interamericana Belizan (2015). Clima organizacional y satisfacción labora en docentes pertenecientes al sector público y privado. Universidad Abierta Interamericana de Montemorelos de Colombia Sierra (2015): Satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia. A nivel nacional Universidad Cesar Vallejo, Lima,</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación altamente significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional Goncalvez (1999) Dimensiones: -- Autonomía - Confianza. - Reconocimiento.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación:</p> <div style="text-align: center;">  <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Correlacional Simple Diseño de Investigación:</p> <p>Población y Muestra Población: Los 100 docentes de 3 instituciones educativas públicas que tiene los 3 niveles de la provincia de Pacasmayo 2019. Muestra probabilística conformada por 80 docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <p align="right">Cuadro Resumen.</p>

		Ruiz (2017):” Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Rímac”.			<table border="1" data-bbox="1720 197 2190 421"> <thead> <tr> <th>Grupos de investigación</th> <th>N° docente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>TOTAL:</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1720 424 1836 448">Fuente: CAP</p> <p data-bbox="1720 496 2145 552">Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</p> <p data-bbox="1720 560 2078 616">Las no documentadas (las encuestas, entrevistas y observación).</p> <p data-bbox="1720 655 2051 711">Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</p>	Grupos de investigación	N° docente	Mujeres	40	Hombres	40	TOTAL:	80
Grupos de investigación	N° docente												
Mujeres	40												
Hombres	40												
TOTAL:	80												
Problemas específicos:	Específicos: • Identificar el nivel del clima		Hipótesis Específicas: Hipótesis específica 1:	Variable 2 Satisfacción laboral Muñoz (1990)									

<p>Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019? 2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019? 3. ¿Qué relación existe</p>	<p>organizacional de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la 	<p>Universidad Cesar Vallejo de Lima. Zegarra (2016): Clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N.º 6064 de Educación Básica Regular UGEL 01.</p> <p>Universidad Cesar Vallejo de Lima, Espinoza (2015), realiza su investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, año 2015</p> <p>A nivel local Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Effio (2018) presenta su tesis gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017</p> <p>Universidad Cesar Vallejo de Trujillo Castrejón (2016) Gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa N.º 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo - 2016.</p> <p>Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.</p>	<p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2: El clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de las</p>	<p>Dimensiones: Motivación. - Relaciones interpersonales. - Incentivos.</p>	<p>Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma. Las medidas de relación y correlación. La Prueba F y el Análisis de Covarianza. Además, se realizará con el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.23 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez: Por juicio de expertos Criterio de confiabilidad: Prueba piloto aplicando el alfa de Cronbach</p>
---	---	---	---	---	---

entre el clima organizacional y	motivación de los docentes del nivel inicial de las instituciones	Hernández (2015) Liderazgo transformacional docente y el clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi del distrito de Pacasmayo, 2015.	instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.		
---------------------------------	---	---	--	--	--

<p>los incentivos en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019?</p>	<p>educativas de Guadalupe, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de Guadalupe, 2019. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de Guadalupe, 2019. 	<p>Marco Teórico Referencial</p> <p>Clima Organizacional Teorías de Clima organizacional. Dimensiones clima organizacional ✓ Autonomía. ✓ Confianza □ Reconocimiento.</p> <p>Satisfacción laboral Teorías de la satisfacción laboral Dimensiones de la satisfacción laboral ✓ Motivación. □ Relaciones interpersonales ✓</p> <p>Incentivos.</p>	<p>H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3: El clima organizacional se relaciona significativamente con los incentivos en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019.</p> <p>H0 : El clima organizacional no se relaciona</p>		
--	--	---	--	--	--

			significativamente con los incentivos en los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo 2019		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colega:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según usted corresponda al clima institucional de la Institución Educativa. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo. Agradezco de antemano su colaboración.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
AUTONOMÍA					
1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma en que desempeño mi trabajo					
2. Propongo mis propias actividades de trabajo					
3. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
4. Organizo mi trabajo como mejor me parece					
5. Preparo cada una de las sesiones de trabajo					
6. Asumo la tutoría con agrado y satisfacción					
7. Efectúo seguimiento a las actividades pedagógicas planeadas					
8. Gestiono recursos financieros y materiales para la IE.					
9. Tomo decisiones importantes para el bienestar de la IE.					

10. El Director(a) hace que su equipo trabaje con entusiasmo.					
<u>CONFIANZA</u>	1	2	3	4	5
11. Puedo confiar en que mi director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
12. El director(a) es una persona con la que se puede hablar abiertamente.					
13. El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
14. A menudo, los docentes crean problemas hablando de otros a sus espaldas.					
15. El Director reserva una confidencia encargada.					
16. Indaga las causas del brote de un conflicto.					
17. Puedo confiar en mis colegas, que no divulguen los aspectos que les cuento en forma confidencial.					
18. Sentimos confianza entre compañeros					
19. Existe facilidad para hacer todo tipo de trámites en la IE.					
20. El director(a) apoya las propuestas de las comisiones de trabajo.					
<u>RECONOCIMIENTO</u>	1	2	3	4	5
21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
23. El director(a) conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
24. El director(a) rápido para reconocer una buena ejecución.					
25. El director(a) me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
26. El director(a) me anima a desarrollar mis propias ideas.					
27. El director(a) me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					

28. El director(a) valora (nuevas formas de hacer las cosas)					
29. Me desempeño con eficiencia.					
30. Sería más feliz en otra IE.					

FICHA TÉCNICA

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario de Clima Organizacional.
- b) **Autor del Test:** Zegarra (2016) y adaptado por Sonia Sandoval Reyes (2019)
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes de los tres niveles de educación de la provincia de Pacasmayo
- f) **Objetivo de la prueba:**

Conocer el nivel de clima organizacional escolar en sus tres dimensiones Autonomía, Confianza y Reconocimiento, de los docentes de las I.E de la provincia de Pacasmayo.

g) Estructura del Instrumento

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min.	máx.
Autonomía	10 ítems	10	50
Confianza	10 ítems	10	50
Reconocimiento	10 ítems	10	50

h) Leyenda

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESCALA GENERAL (Clima Organizacional)

INTERVALO	VALORACIÓN
110-150	Bueno
70-109	Regular
30- 69	Deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Autonomía	Confianza	Reconocimiento
Deficiente	10-23	10-23	10-23
Regular	24-37	24-37	24-37
Bueno	38-50	38-50	38-50

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colega:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según usted corresponda a la satisfacción laboral de la Institución Educativa. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo. Agradezco de antemano su colaboración.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN
-------------	--------------

MOTIVACION	1	2	3	4	5
1.  Mi contribución juega un papel importante con el éxito de la institución.					
2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					
3. Me desenvuelvo responsablemente.					
4. Siento que está realizando algo valioso.					
5. Mi trabajo me ofrece hacer las cosas que me gustan.					
6. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
7. El trabajo que realizo es motivador.					
8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
9. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
11. La relación con los compañeros de trabajo es buena.					
12. El ambiente creado por los compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
13. Me agrada trabajar con los compañeros.					
14. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
15. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
16. Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
17. Es grata la disposición de mi director(a) cuando les pido alguna consulta					

18. La relación que tengo con los superiores es cordial					
19. No me siento a gusto con mi director(a) (s).					
20. Mi Director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
INCENTIVOS	1	2	3	4	5
21. Recibo buen trato en mi trabajo					
22. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
23. Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.					
24. Existe un ambiente organizado en mi trabajo.					
25. Tengo la libertad de elegir mi método de trabajo.					
26. Existen programas de capacitación de parte del ministerio.					
27. Recibo apoyo de parte de la institución para realizar mí trabajo.					
28. Son flexibles para la entrega de documentos en mi trabajo					
29. Reconocen mi labor realizada en actos públicos					
30. Estoy conforme con el salario que recibo					

FICHA TÉCNICA

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario de Satisfacción laboral.
- b) **Autor del Test:** Zegarra (2018) y adaptado por Sonia Sandoval Reyes (2019)
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes de las I.E con estudiantes de los tres niveles de educación de la provincia de Pacasmayo.
- f) **Objetivo de la prueba:**

Conocer el nivel de satisfacción laboral en sus tres dimensiones Motivación, Relaciones Interpersonales e Incentivos, de los docentes de las I.E de con estudiantes de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo.

g) Estructura del Instrumento

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min.	máx.
Motivación	10 ítems	10	50
Relaciones Interpersonales	10 ítems	10	50
Incentivos	10 ítems	10	50

h) Leyenda

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESCALA GENERAL (Satisfacción laboral)

INTERVALO	VALORACIÓN
110-150	Bueno
70-109	Regular
30- 69	Deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Autonomía	Confianza	Reconocimiento

Deficiente	10-23	10-23	10-23
Regular	24-37	24-37	24-37
Bueno	38-50	38-50	38-50

LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Válidos		20	
Excluidos ^a		0	100,0
Casos	Total	20	,0
			100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	93,0500	320,576	,607	,950
VAR00002	93,2000	305,958	,763	,948
VAR00003	93,1000	322,095	,520	,950
VAR00004	92,7000	304,958	,770	,948
VAR00005	92,5000	308,895	,488	,951
VAR00006	92,6000	302,253	,563	,951
VAR00007	92,4000	308,253	,579	,950

VAR00008	93,7000	304,958	,604	,950
VAR00009	93,6500	298,134	,757	,948
VAR00010	93,2000	311,221	,598	,950
VAR00011	93,5500	311,418	,744	,949
VAR00012	93,5000	321,421	,440	,951
VAR00013	93,1500	318,871	,420	,951
VAR00014	93,7500	307,145	,688	,949
VAR00015	93,2500	329,250	,092	,953
VAR00016	93,7000	315,168	,839	,949
VAR00017	93,5000	322,895	,550	,950
VAR00018	93,5000	307,737	,785	,948
VAR00019	94,0500	296,997	,817	,947
VAR00020	93,2000	324,274	,294	,952
VAR00021	93,6500	319,713	,314	,952
VAR00022	93,7500	301,882	,698	,949
VAR00023	93,5000	309,737	,778	,948
VAR00024	93,6500	298,134	,902	,947
VAR00025	94,0500	312,366	,647	,949
VAR00026	93,2500	307,039	,691	,949
VAR00027	94,1000	302,200	,827	,947
VAR00028	94,1000	311,779	,667	,949
VAR00029	92,6000	306,674	,610	,950
VAR00030	93,5000	309,000	,690	,949

LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: AUTONOMÍA

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
--	---	---

	Válidos	20	
	Excluidos ^a	0	100,0
Casos	Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	10

Dimensión 2: CONFIANZA

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	
Excluidos ^a	0	100,0
Casos Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	10

Dimensión 3: RECONOCIMIENTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
--	---	---

	Válidos	20	
	Excluidos ^a	0	100,0
Casos	Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	10

LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	
Excluidos ^a	0	100,0
Casos Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	103,1000	345,042	,807	,953
VAR00002	102,6500	350,661	,698	,954
VAR00003	102,1000	362,621	,168	,957
VAR00004	102,1500	352,134	,479	,955
VAR00005	102,3500	340,766	,657	,954
VAR00006	101,8500	358,029	,318	,956
VAR00007	102,7000	336,853	,646	,954
VAR00008	102,2000	352,379	,486	,955
VAR00009	102,3000	339,063	,684	,953
VAR00010	102,2000	338,800	,728	,953
VAR00011	102,9500	340,366	,852	,952
VAR00012	102,8000	349,747	,644	,954
VAR00013	102,8000	337,432	,822	,952
VAR00014	103,1000	374,095	-,173	,960
VAR00015	103,1500	328,345	,813	,952
VAR00016	102,9000	346,411	,574	,954
VAR00017	102,9000	339,779	,807	,952
VAR00018	102,8500	337,608	,868	,952
VAR00019	103,2500	375,355	-,199	,961
VAR00020	102,8000	350,063	,632	,954
VAR00021	103,0000	330,737	,822	,952
VAR00022	102,6500	344,976	,762	,953
VAR00023	102,9000	339,042	,887	,952
VAR00024	102,8500	340,029	,750	,953
VAR00025	102,8500	340,029	,851	,952
VAR00026	103,1000	338,937	,822	,952
VAR00027	102,7500	333,566	,886	,952
VAR00028	102,4000	350,253	,482	,955
VAR00029	103,0500	336,787	,872	,952

VAR00030	104,0500	340,261	,690	,953
----------	----------	---------	------	------

**LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA
MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensión 1: MOTIVACIÓN

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	
	Excluidos ^a	0	100,0
Casos	Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	10

Dimensión 2: RELACIONES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	
	Excluidos ^a	0	100,0
Casos	Total	20	,0 100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	10

Dimensión 3: INCENTIVO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	
Excluidos ^a	0	100,0
Casos Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	10

DATA DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	5	5	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4
3	5	5	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4
3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	2	4	3	3	3	4
3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4
3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4
3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4
3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4
4	5	5	4	4	4	4	1	5	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3

4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3
4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4
4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5
2	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	3	4	3	4	3	2	2	4
2	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4
2	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	3	4	3	4	4	3	2	2
2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4
4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3	5	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3		4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4	4	3	2	4	2	3	4
G	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	5
5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	2	3	5	2	3	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3		4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4	4	3	2	4	2	3	4
G	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3		4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4	4	3	2	4	2	3	4

G	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	5	3	4	5
5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5

DATA DE RESULTADOA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3

4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3
4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	1	5
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	3	4
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	5	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5

4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	3	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	1	4
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5

3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5
3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.
AUTORA: Sonia Sandoval Reyes.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Según Goncalves (1999) (citado por Caligore y Diaz, 2003) define que "el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otro.</p>	Autonomía	Se desenvuelve libremente	1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma en que desempeño mi trabajo						X		X		X						
			2. Yo propongo mis propias actividades de trabajo						X		X		X						
			3. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.						X		X		X		X				
			4. Organizo mi trabajo como mejor me parece.						X		X		X		X				
		Cumple con sus obligaciones.	5. Preparo cada una de las sesiones de trabajo.							X		X		X		X			
			6. Asumo la tutoría con agrado y satisfacción							X		X		X		X			
			7. Efectuó seguimiento a las actividades pedagógicas planeadas.							X		X		X		X			
			8. Gestiono recursos financieros y materiales para la IE.							X		X		X		X			
	Confianza	Muestra dialogo fluido	Resuelve situaciones laborales.	9. Tomo decisiones importantes para el bienestar de la IE.						X		X		X					
				10. El Director hace que su equipo trabaje con entusiasmo.						X		X		X		X			
			Resuelve situaciones laborales.	11. Puedo confiar en que mi Jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial							X		X		X		X		
				12. El Director es una persona con la que se puede hablar abiertamente.							X		X		X		X		

		13. El Director cumple con los compromisos que adquiere conmigo.								X	✓	X	✓		
	Manifiesta discreción.	14. A menudo, los docentes crean problemas hablando de otros a sus espaldas								X	✓	X	✓		
		15. El Director reserva una confianza encargada.								X	✓	X	✓		
		16. Indaga las causas del brote de un conflicto.								✓	✓	X	✓		
		17. Puedo confiar en mis compañeros, que no divulguen los aspectos que les cuento en forma confidencial.								✓	X	X	✓		
	Actúa con naturalidad.	18. Sentimos confianza entre compañeros								X	✓	X	✓		
		19. Existe facilidad para hacer todo tipo de trámites en la IE.								X	X	X	✓		
		20. El Director apoya las propuestas de las comisiones de trabajo								X	✓	X	✓		
Reconoci miento	Reconocimiento	21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.								✓	✓	✓	✓		
		22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.								✓	✓	X	✓		
		23. El Director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.								✓	X	X	✓		
	Se entrega al trabajo	24. El Director es rápido para reconocer una buena ejecución.								✓	X	✓	X		
		25. El Director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.								✓	✓	X	✓		
	Valora el trabajo	26. El Director me anima a desarrollar mis propias ideas								✓	X	X	✓		
		27. El Director me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.								✓	✓	X	✓		
		28. El Director valora (nuevas formas de hacer las cosas).								✓	X	X	✓		
		29. Me desempeño con eficiencia.								✓	X	X	✓		
		30. Sería más feliz en otra IE.								✓	X	X	✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir el Clima Organizacional"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el nivel de clima organizacional de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo. 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca




FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir la Satisfacción laboral "

OBJETIVO: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de modo global y por dimensiones.

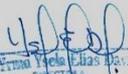
DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de educación de la provincia de Pacasmayo. 2019.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

COLEGIATURA:

VALORACIÓN:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca




FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir el Clima Organizacional"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el nivel de clima organizacional de modo global y por dimensiones.

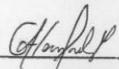
DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo.2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HERNANDEZ MEDINA GLORIA LUCINDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Investigación y Docencia.

VALORACIÓN:

5 ✓	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir el Clima Organizacional"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el nivel de clima organizacional de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de la provincia de Pacasmayo. 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca


FIRMA DEL EVALUADOR
Mg. Carmen Haydee Gonzalez Medina.
Mg. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir la Satisfacción laboral "

OBJETIVO: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de educación de la-provincia de Pacasmayo.2019.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Investigación y Docencia

COLEGIATURA: GLORIA HERNANDEZ MEDINA

VALORACIÓN:

5	4	3	2	1
Siempre ✓	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019.
AUTORA: Sonia Sandoval Reyes

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
SATISFACCIÓN LABORAL Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización". (p. 76).	Motivación	Participa laboralmente	1. Mi contribución juega un papel importante con el éxito de la institución.					X		X		X		X				
			2. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					X		X		X		X				
			3. Me desenvuelvo responsablemente					X		X		X		X				
			4. Siento que está realizando algo valioso					X		X		X		X				
		Expresa agradecimiento	5. Mi trabajo me ofrece hacer las cosas que me gustan.					X		X						X		
			6. Me siento complacido con la actividad que realizo					X		X		X		X				
			7. El trabajo que realizo/es motivador					X		X		X		X				
		Brinda aliento	8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					X		X		X		X				
			9. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					X		X		X		X				
			10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					X		X		X		X				
	Relaciones Interpersonales	Apoya opiniones	11. La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					X		X		X		X				
			12. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					X		X		X		X				
		13. Me agrada trabajar con mis compañeros.					X		X		X		X					
		14. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					X		X		X		X					
		Organiza recursos	15. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					X		X		X		X				
			16. Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					X		X		X		X				

Incentivos	Se identifica laboralmente	17. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta.							✓		✓		✓		✓					
		18. La relación que tengo con mis superiores es cordial								✓		✓		✓		✓				
		19. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).								✓		✓		✓		✓				
	Reconoce labor	20. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo								✓		✓		✓		✓				
		21. Recibo buen trato en mi trabajo								✓		✓		✓		✓				
		22. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada.								✓		✓		✓		✓				
		23. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.								✓		✓		✓		✓				
		24. Existe un ambiente organizado en mi trabajo								✓		✓		✓		✓				
		25. Tengo la libertad de elegir mi método de trabajo								✓		✓		✓		✓				
	Existe convenios	26. Existen programas de capacitación de parte del ministerio.								✓		✓		✓		✓				
		27. Recibo apoyo de parte de la institución para realizar mi trabajo.								✓		✓		✓		✓				
		28. Son flexibles para la entrega de documentos en mi trabajo.								✓		✓		✓		✓				
	Elige estilos de trabajo.	29. Reconocen mi labor realizada en actos públicos								✓		✓		✓		✓				
		30. Estoy conforme con el salario que recibo.								✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir la Satisfacción laboral "

OBJETIVO: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados y contratados de los tres niveles de educación de la provincia de Pacasmayo.2019.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

COLEGIATURA:

VALORACIÓN:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca



FIRMA DEL EVALUADOR
H.G. Carmen Heydee, González Medina
Mg. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81658
Huáscar - Jequetepeque

CONSTANCIA

La que suscribe Directora de la Institución Educativa N° 81658 , del Centro Poblado “Huáscar”, Distrito de Jequetepeque, Provincia de Pacasmayo, Región La Libertad.

HACE CONSTAR

Que la Docente: **SONIA MILAGROS SANDOVAL REYES**, con DNI. N°**40186522**, alumna del Programa de Complementación Académica de la Universidad Cesar Vallejo: “Administración en la Educación”, ha realizado la aplicación del Proyecto de Tesis denominada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Educativas Publicas de la Provincia de Pacasmayo 2019”, de los instrumentos de evaluación al Personal Jerárquico, Docente y Administrativo de esta Comunidad Educativa el 30 de Octubre del 2019, del presente año.

Se extiende la presente a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.

Huáscar, 26 de Noviembre del 2019.





I.E. N° 80880
"CONSUELO SOLANO DE VILLÓN"
PACASMAYO

CONSTANCIA

El que suscribe, director de la Institución Educativa N° 80880 "CONSUELO SOLANO DE VILLÓN" (Código Modular N° 0533372) del distrito de Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad,

CERTIFICA:

Que, la docente **SONIA MILAGROS SANDOVAL REYES** con DNI N° 40186522, Alumna del Programa de Complementación Académica de la Universidad César Vallejo: "Administración de la Educación" ha realizado la aplicación de proyecto de tesis denominado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Pacasmayo 2019", de los instrumentos de evaluación al personal jerárquico, docente y administrativo de esta Comunidad Educativa el 30 de octubre del presente año.

Se expide la presente para los fines que considere pertinentes la interesada.

Pacasmayo, 26 de Noviembre del 2019




Elmer Albitres Leon
DIRECTOR
I.E. N° 80880 "C.S.V."



Ministerio de Educación

**INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA N° 81029
"LUCRECIA VÉRTIZ CÁCEDA"
SAN PEDRO DE LLOC**



I.E. N° 81029
"L.V.C."

CONSTANCIA

La que suscribe, directora de la I.E. N° 81029 "Lucrecia Vértiz Cáceda" de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

HACE CONSTAR

Que, la docente: **SONIA MILAGROS SANDOVAL REYES** con DNI N° 40186522, alumna del programa de Complementación Académica de la Universidad Cesar Vallejo: "Administración de la Educación" ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Pacasmayo 2019", de los instrumentos de evaluación al personal jerárquico docente y administrativo de esta Comunidad Educativa el 30 de octubre del presente año.

Se extiende la presente a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.

San Pedro de Lloc, 26 de Noviembre de 2019




Lidia Perdomo Rojas
DIRECTORA
I.E. N° 81029 "L.V.C."
SAN PEDRO DE LLOC





DOCENTE DE INICIAL DESARROLLANDO LA ENCUESTA



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019

Bachiller (a): SANDOVAL REYES SONIA MILAGROS

Fecha: 12 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	4	4
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>15</u> Recomendado para publicación () SI (X) NO					15	16	15

Presidente: *Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN*

Secretario: *Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO*

Vocal: *Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA*

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobadado por dos o tres de los miembros del jurado