

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL DISTRITO DE  
VILLA EL SALVADOR, AÑO 2018**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER  
JOSE MANUEL RAMOS ALIAGA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**LIMA, PERÚ**

**2020**

Este trabajo de Investigación lo dedico a mis padres; David Ramos e Ivonne Aliaga por su apoyo constante en mi desarrollo profesional y ser gran parte de la motivación para alcanzar mis objetivos

.



## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ser la fuerza que me da valor de afrontar día a día los retos que nos presenta la vida. A mi familia por su apoyo incondicional.

A mi querida Universidad Ricardo Palma por brindarme las herramientas necesarias para mi formación profesional.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio realiza una investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en un centro educativo privado y su relación con docentes y trabajadores.

El conocer el clima organizacional y satisfacción laboral de un centro educativo, es trascendental ya que este puede impactar de manera positiva; y es que; en varios estudios, afirman que un buen clima organizacional y satisfacción laboral puede tener un gran impacto en el ámbito laboral de una institución.

El trabajo plantea un modelo de encuestas con treinta y seis preguntas diseñadas estratégicamente, con el objetivo de encontrar una respuesta a las necesidades de los docentes y en la medida posible sirva como sustento al momento de la toma de decisiones que pueda adoptar la Dirección sobre las condiciones laborales y personales con las que trabajan los cincuenta y siete profesores del centro de estudios.

En el primer capítulo se plantea el problema general, en el segundo capítulo se encuentra la literatura que sustenta la investigación, en el tercer capítulo tenemos las hipótesis, variables y la matriz de consistencia que da la robustez de investigación, cumpliendo con los requerimientos de una tesis. En el cuarto capítulo, se especifica a detalle la metodología aplicada. En el quinto capítulo tenemos los resultados de la investigación y en el sexto capítulo las conclusiones y recomendaciones.

El objetivo esta investigación, es que los líderes de la institución privada, tienen recomendaciones donde podrán mejorar el ambiente donde se desenvuelven los profesores y trabajadores.

## Tabla de contenido

CAPÍTULO I:.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.    Formulación del Problema.....	2
1.1.    Problema General.....	2
1.2.    Problema Especifico.....	2
2.    Objetivos, General y Específicos.....	4
2.1.    Objetivos Generales.....	4
2.2.    Objetivos Específicos.....	4
3.    Justificación o importancia del estudio.....	5
3.1.    Justificación.....	5
3.2.    Importancia.....	6
4.    Alcance y limitaciones.....	7
4.1.    Alcance.....	7
4.2.    Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II:.....	8
MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.....	8
1.    Antecedentes de la investigación.....	8
1.1.    Antecedentes internacionales.....	8
1.2.    Antecedentes nacionales.....	9
2.    Bases teórico-científicas.....	11
2.1.    Clima Organizacional.....	11
2.2.    Satisfacción Laboral.....	18
3.    Definición de términos básicos.....	21
CAPÍTULO III:.....	24
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	24
1.    Hipótesis.....	24
1.1.    Hipótesis general.....	24
1.2.    Hipótesis específicas.....	24
2.    Variables o unidades de análisis.....	25
3.    Matriz lógica de consistencia.....	26
CAPÍTULO IV:.....	27
MÉTODO.....	27
1.    Tipo y Método de investigación.....	27
1.1.    Tipo de investigación.....	27
1.2.    Método de Investigación.....	27

2. Diseño específico de investigación .....	27
3. Población, Muestra o participante .....	28
4. Instrumento de recogida de datos .....	28
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	29
6. Procedimiento para la ejecución del estudio .....	29
CAPÍTULO V: .....	30
RESULTADO Y DISCUSIÓN .....	30
1. Resultados y análisis de las variables .....	30
1.1. Variable Clima Organizacional.....	34
1.2. Variable Satisfacción Laboral.....	52
2. Análisis y discusión de resultados.....	71
2.1. Análisis y discusión de la variable clima organizacional .....	72
2.1. Análisis y discusión de la variable Satisfacción Laboral .....	73
CAPÍTULO VI: .....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
1. Conclusiones .....	74
2. Recomendaciones .....	75
REFERENCIAS .....	76
APÉNDICE .....	79

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Rango de edad.....	30
<b>Tabla 2:</b> Tipo de Sexo .....	31
<b>Tabla 3:</b> Rango Años de Servicio de los Docentes .....	32
<b>Tabla 4:</b> Tipo de Profesor en el Centro Educativo.....	33
<b>Tabla 5:</b> Pregunta 1 ¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución?.....	34
<b>Tabla 6:</b> Pregunta 2 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?.....	35
<b>Tabla 7:</b> Pregunta 3 ¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?.....	36
<b>Tabla 8:</b> Pregunta 4 ¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?.....	37
<b>Tabla 9:</b> Pregunta 5 ¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza? ...	38
<b>Tabla 10:</b> Pregunta 6 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?.....	39
<b>Tabla 11:</b> Pregunta 7 ¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?.....	40
<b>Tabla 12:</b> Pregunta 8 ¿Cree que su director aprecia su trabajo? .....	41
<b>Tabla 13:</b> Pregunta 9 ¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia? .....	42
<b>Tabla 14:</b> Pregunta 10 ¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos? .....	43
<b>Tabla 15:</b> Pregunta 11 ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?.....	44
<b>Tabla 16:</b> Pregunta 12 ¿Se habla abiertamente con los alumnos? .....	45
<b>Tabla 17:</b> Pregunta 13 ¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente? .....	46
<b>Tabla 18:</b> Pregunta 14 ¿Se siente contento trabajando en la institución educativa? .....	47
<b>Tabla 19:</b> Pregunta 15 ¿Lo envían a congresos o seminarios? .....	48
<b>Tabla 20:</b> Pregunta 16 ¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos? .....	49
<b>Tabla 21:</b> Pregunta 17 ¿Hay almuerzos o actividades de integración? .....	50
<b>Tabla 22:</b> Pregunta 18 ¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo? .....	51
<b>Tabla 23:</b> Pregunta 19 ¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo? .....	52
<b>Tabla 24:</b> Pregunta 20 ¿Estoy contento haciendo mi trabajo?.....	54
<b>Tabla 25:</b> Pregunta 21 ¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones? .....	55
<b>Tabla 26:</b> Pregunta 22 ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?.....	56
<b>Tabla 27:</b> Pregunta 23 ¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa? .....	57
<b>Tabla 28:</b> Pregunta 24 ¿Cree usted que la dirección resuelve problemas rápidamente y conciliadora? .....	58
<b>Tabla 29:</b> Pregunta 25 ¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?.....	59
<b>Tabla 30:</b> Pregunta 26 ¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes? .	60
<b>Tabla 31:</b> Pregunta 27 ¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros?.....	61



<b>Tabla 32:</b> Pregunta 28 ¿Considero que hay armonía entre los docentes? .....	62
<b>Tabla 33:</b> Pregunta 29 ¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes? .....	63
<b>Tabla 34:</b> Pregunta 30 ¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución? .....	64
<b>Tabla 35:</b> Pregunta 31 ¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse? .....	65
<b>Tabla 36:</b> Pregunta 32 ¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa? .....	66
<b>Tabla 37:</b> Pregunta 33 ¿Valoran mi alto nivel de desempeño?.....	67
<b>Tabla 38:</b> Pregunta 34 ¿Se reconocen los logros en la institución educativa? .....	68
<b>Tabla 39:</b> Pregunta 35 ¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos? .....	69
<b>Tabla 40:</b> Pregunta 36 ¿Participa de capacitaciones o diplomados?.....	70
<b>Tabla 41:</b> Cruce de Variables .....	71

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Rango de Edad en porcentaje.....	30
<b>Gráfico 2:</b> Distribución del tipo de Sexo en porcentaje .....	31
<b>Gráfico 3:</b> Años de Servicio de los Docentes en Porcentaje .....	32
<b>Gráfico 4:</b> Tipo de Profesor en Porcentaje .....	33
<b>Gráfico 5:</b> Pregunta 1 ¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución? ....	34
<b>Gráfico 6:</b> Pregunta 2 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?:.....	35
<b>Gráfico 7:</b> Pregunta 3 ¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?.....	36
<b>Gráfico 8:</b> Pregunta 4 ¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?: .....	37
<b>Gráfico 9:</b> Pregunta 5 ¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza? 38	
<b>Gráfico 10:</b> Pregunta 6 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable? .....	39
<b>Gráfico 11:</b> Pregunta 7 ¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?.....	40
<b>Gráfico 12:</b> Pregunta 8 ¿Cree que su director aprecia su trabajo? .....	41
<b>Gráfico 13:</b> Pregunta 9 ¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia? .....	42
<b>Gráfico 14:</b> Pregunta 10¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos? .....	43
<b>Gráfico 15:</b> Pregunta 11 ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?.....	44
<b>Gráfico 16:</b> Pregunta 12¿Se habla abiertamente con los alumnos? .....	45
<b>Gráfico 17:</b> Pregunta 13 ¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente? .....	46
<b>Gráfico 18:</b> Pregunta 14¿Se siente contento trabajando en la institución educativa? .....	47
<b>Gráfico 19:</b> Pregunta 15 ¿Lo envían a congresos o seminarios? .....	48
<b>Gráfico 20:</b> Pregunta 16 ¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos? .....	49
<b>Gráfico 21:</b> Pregunta 17 ¿Hay almuerzos o actividades de integración? .....	50
<b>Gráfico 22:</b> Pregunta 18 ¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo? .....	51
<b>Gráfico 23:</b> Pregunta 19 ¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo? .....	52
<b>Gráfico 24:</b> Pregunta 20 ¿Estoy contento haciendo mi trabajo?.....	54
<b>Gráfico 25:</b> Pregunta 21 ¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones? .....	55
<b>Gráfico 26:</b> Pregunta 22 ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?.....	56
<b>Gráfico 27:</b> Pregunta 23 ¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa? .....	57
<b>Gráfico 28:</b> Pregunta 24 ¿Cree usted que la dirección resuelve problemas de rápida y conciliadora? .....	58
<b>Gráfico 29:</b> Pregunta 25 ¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?.....	59
<b>Gráfico 30:</b> Pregunta 26 ¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes? .....	60

<b>Gráfico 31:</b> Pregunta 27 ¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros? .....	61
<b>Gráfico 32:</b> Pregunta 28 ¿Considero que hay armonía entre los docentes? .....	62
<b>Gráfico 33:</b> Pregunta 29 ¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes?.....	63
<b>Gráfico 34:</b> Pregunta 30 ¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución? .....	64
<b>Gráfico 35:</b> Pregunta 31 ¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse?.....	65
<b>Gráfico 36:</b> Pregunta 32 ¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa? .....	66
<b>Gráfico 37:</b> Pregunta 33 ¿Valoran mi alto nivel de desempeño?.....	67
<b>Gráfico 38:</b> Pregunta 34 ¿Se reconocen los logros en la institución educativa?.....	68
<b>Gráfico 39:</b> Pregunta 35 ¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos? .....	69
<b>Gráfico 40:</b> Pregunta 36 ¿Participa de capacitaciones o diplomados?.....	70

## RESUMEN

La tesis titulada, “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada en el distrito de Villa El Salvador, año 2018”, tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en el centro educativo, teniendo en cuenta que los aliados más importantes del centro educativo son sus docentes, ya que ellos son los que entregan los servicios de educación.

En la ejecución de esta investigación se utilizó el enfoque no experimental de corte transversal de acuerdo a los autores, Hernández, Fernández y Baptista, y se realizó un cuestionario de entrevista a más de cincuenta docentes de la institución privada.

Esta investigación, tendrá información teórica y científica que servirá de guía para otras investigaciones y posiblemente una ampliación de esta. Y para mejorar los indicadores de gestión humana dentro de la institución educativa.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, institución educativa, docentes

**ABSTRACT**

The thesis entitled, "Organizational climate and job satisfaction of teachers in the private educational institution in the district of Villa El Salvador, 2018", as a general objective to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of teachers in the educational center, taking into account that the most important clients of the educational center are its teachers, since they are the ones who provide the education services.

In the execution of this research, the non-experimental cross-sectional approach was used according to the authors, Hernández, Fernández and Baptista, and an interview questionnaire was conducted with more than fifty teachers from the private institution.

This research will have theoretical and scientific information that will serve as a guide for other investigations and possibly an extension of this. And to improve the indicators of human management within the educational institution.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, educational institution, teachers

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

Existen más de 6,000 colegios privados en Lima Metropolitana de acuerdo al informe “Lima Metropolitana: ¿Cómo vamos en educación?” realizado en el 2016 por la unidad estadística del Ministerio de Educación del Perú, este tipo de informes están usualmente orientados a evaluar los niveles de comprensión lectora, nivel de matemáticas e infraestructura como variables determinantes para el desarrollo de la educación. Sin embargo, no se estudia los componentes para mejorar la calidad ni los niveles de satisfacción de los docentes.

Dentro de este universo de colegios, existe una gran necesidad de investigar y analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas privadas, ya que los docentes son los actores más influyentes en el proceso del impacto educativo.

En el interés de buscar una solución a la problemática del ambiente laboral, es tener un buen ambiente laboral ameno, en donde se promueva compromiso y tareas que mejoren la calidad productiva y óptimo desempeño en los docentes, ya que el comportamiento de un trabajador se ve afectado por el entorno donde se desempeña.

Por lo mencionado, sabemos que, si los docentes se sienten identificados e integrados a las instituciones educativas privadas, se podría afirmar, que pueden ser más eficaces a la hora de trabajar y puedan cumplir con los objetivos planificados, el trabajo del educador es una de las tareas más importantes de la sociedad, ya que mejorando su clima laboral

puede influir en una mejor educación a los alumnos, y en un largo plazo se pueda notar el progreso de la calidad de las personas y por ende, en la sociedad

La institución privada de educación primaria y secundaria, con más de 20 años en el mercado, en el año escolar 2018 tiene más de 50 educadores entre profesores y asistentes.

La dirección de esta institución tiene la necesidad de conocer el estado en que se encuentra el clima organización y la satisfacción laboral de sus docentes, para poder mejorar su departamento de recursos humanos y tener un mejor planeamiento, para los siguientes periodos académicos.

## **1. Formulación del Problema**

### **1.1. Problema General**

¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana?

### **1.2. Problema Especifico**

- a. ¿Cuál es la relación del clima organizacional de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana?

- b. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el salvador, en Lima Metropolitana?



## **2. Objetivos, General y Específicos**

### **2.1. Objetivos Generales**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- a. Determinar el clima organizacional en los docentes de la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.
- b. Determinar la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.

### **3. Justificación o importancia del estudio.**

#### **3.1. Justificación**

##### **3.1.1. Justificación Teórica**

La aplicación de la metodología al ser cuantitativa responde a la Teoría de Sistemas de Rensis Likert propuesta en 1967, presentada en su libro La organización humana. En la cual expone que el comportamiento de los trabajadores es causado, por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que estos perciben, así como por su comunicación, sus percepciones, sus capacidades y sus valores.

##### **3.1.2. Justificación Practica**

Permitirá conocer acerca de la realidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, en una institución educativa privada, permitirá encontrar resultados que puedan ser utilizados para desarrollar la dirección de recursos humanos de la institución, y se podrá mejorar la satisfacción de los docentes en el corto y largo plazo.

### **3.1.3. Justificación metodológica**

Esta justificación se debe a que el proceso de investigación dará como resultado una tesis la cual sirve como antecedente para futuras investigaciones que aborden un tema similar en un centro educativo; así como material que servirá de apoyo para los diversos estudios conteniendo instrumento de recolección de datos y análisis estadísticos con sus respectivas explicaciones para que los lectores puedan utilizar como fuente.

### **3.2. Importancia**

Esta investigación se aplican métodos científicos como parte fundamental del procedimiento de elaboración de la tesis, respetando el procedimiento de cuestionario, tabulación y la elaboración estadística con el objetivo logrado de observar el comportamiento de los trabajadores sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

## **4. Alcance y limitaciones**

### **4.1. Alcance**

El presente estudio explora el clima laboral y la satisfacción laboral de los cincuenta y siete docentes de la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana

### **4.2. Limitaciones**

El presente estudio no presenta mayores limitaciones en el desarrollo de su proceso.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL**

#### **1. Antecedentes de la investigación**

##### **1.1. Antecedentes internacionales**

En la investigación Marroquín & Pérez (2011) plantea lo siguiente:

“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”. Se concluye lo siguiente, “los resultados de esta investigación se determinan que la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King se cumple la interrelación satisfactoriamente permitiendo que cada uno de ellos ejecute con responsabilidad e importancia las tareas que deben de ejecutar diariamente” (p.74).

También el autor, Luengo. Yubisay (2013) en la investigación; Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, en Venezuela, llego a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional en el instituto inicial es un régimen autoritario y muy jerárquico, pero evidencio que es un rasgo del personal directivo y que promovían la responsabilidad. También evidencio la falta de coparticipación en la comunicación del personal docente hacia el personal directivo, lo cual muestra deficiencias significativas entre la acción directiva y la percepción de los docentes lo cual impacta directamente en el clima organizacional. (pp.80-81)

Palomino, Miryam y Peña, Rafael (2016) en la investigación, “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast”.

Los autores encontraron que a medida en que las dimensiones del clima organizacional presentan una mejor valoración por parte de los empleados tiene una correlación positiva sobre el desempeño laboral (p.70).

## **1.2. Antecedentes nacionales**

El autor, Ortega, C. (2015) en la investigación sobre las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas en lima metropolitana, en donde concluyo que:

Las competencias laborales se relacionan con el clima organizacional y estas tienen una correlación alta sobre el clima organizacional. Menciona de manera enfática, que el liderazgo es esencial para llevar a cabo las tareas desde la dirección a los docentes (p.50).

También el autor, Pérez, N y Rivera, P (2015) en la investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, mencionan:

La importancia del involucramiento laboral de las autoridades en el desarrollo de los trabajadores. También señalan que la dimensión de la comunicación con los trabajadores es importante ya que demuestran que la percepción de fluidez,

rapidez y celeridad está en cadena con los valores de los procesos organizacionales (p.74).

## 2. Bases teórico-científicas

### 2.1. Clima Organizacional

De acuerdo con Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013) indican que;

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral (p.62).

El clima organizacional es el grupo de ideas globales que los individuos tienen de su entorno y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Según el autor Chiavenato (2011), expresa que:

” Toda organización necesita tener alguna finalidad, una noción de los porqués de su existencia y de lo que desea realizar. Necesita definir su misión, sus objetivos y el tipo de clima organizacional que desea crear para los socios de los que depende en la consecución de sus fines.” (p.22).

Las ventajas y desventajas del clima organizacional se presentan como veremos ahora con mayor profundidad. Las consecuencias positivas pueden ser el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, la integración, la retención de talentos, la mejor imagen de la empresa, entre muchas otras. Cuanto mejor es el clima laboral,



mayores son las consecuencias positivas y mejor se aprecian tanto dentro como fuera de la organización.

Con respecto a las consecuencias negativas se pueden mencionar la inadaptación, el absentismo, la baja productividad, el malestar en el trabajo, entre otras. Estas se producen cuando el clima es malo. Como se puede precisar que el clima laboral en la revista, Gestipolis (2018) en el artículo “Clima Laboral” se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

Por lo tanto, podemos analizar la diferencia entre clima organizacional y clima laboral; que el clima organizacional define que la empresa busca constantemente la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional tiene un papel de suma importancia y el clima laboral se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

## **Teoría del Clima Organizacional según Likert**

Likert, R. (1967) menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben”, por lo tanto, afirma que la reacción estará determinada por percepciones. Establece 3 tipos de variables que define las características propias de una organización y que influye en la percepción personal del clima:

- **Variables Causales:** Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización a los responsables.
- **Variables Intermediarias:** Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.
- **Variables Finales:** Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas.

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, con un sistema muy autoritario corresponden a un clima cerrado o un sistema muy participativo corresponden a un clima abierto.

De acuerdo a esta teoría se puede concluir que las condiciones de la organización definen que tipo de variables intervienen en el clima organización de la empresa.

### **Elementos Claves del Clima Organizacional**

#### **a) La Comunicación:**

El concepto más ideal sobre la comunicación fue formulado por el filósofo alemán Jurgèn H., (1998) al afirmar que:

“La comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p.43).

También lo define como “el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa”.

#### **b) Involucramiento Laboral**

El autor Zepeda R. (2010) p.65, define el involucramiento como “el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan”.

Se puede concluir este concepto de involucramiento laboral al factor personal, quiere

decir, el interés por participar en actividades de la organización y la importancia de la satisfacción por hacerlo.

Según Walsh M., y Milner E. (2002), el involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas.

De acuerdo a Ramsey R., Lassk G. y Marshall W. (1995), el involucramiento laboral se establece como “el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades”.

Mientras que Mueller C., Wallace J., y Price J. (1992) consideran que el involucramiento es “una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”.

### **c) Realización Personal o Autorrealización:**

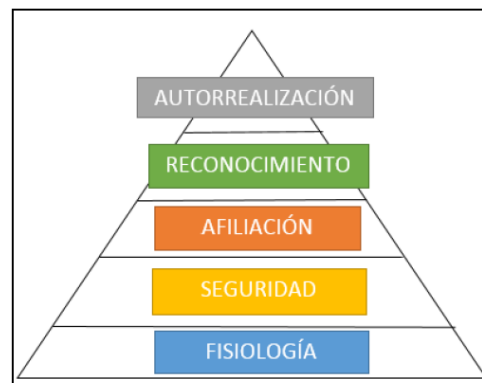
De acuerdo a Díaz M. (2013), “la realización personal es todo aquello que haces para cumplir metas, es una forma de alcanzar sus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal”.

El psicólogo humanista Maslow A. (1943), define la realización personal o autorrealización, como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva

el comportamiento de cada uno y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima”.

La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que formula una jerarquía de las necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. Se representa como una pirámide, que consta de cinco niveles (necesidades fisiológicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización), cuya idea principal es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores.

**Gráfico 1:** Pirámide de las Necesidades de Maslow



**Primer Nivel (Fisiología):** Necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

**Segundo Nivel (Seguridad):** Necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

Tercer Nivel (Afilación): Necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo y relaciones laborales.

Cuarto Nivel (Reconocimiento): Necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento.

Quinto Nivel (Autorrealización): Se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad.

#### **d) Supervisión:**

La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad, y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto.

La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo. Así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general.

## 2.2. Satisfacción Laboral

Esta definición comprende el grado de conformidad de la persona respecto a su centro de trabajo, incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, etc.

La satisfacción laboral, incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

“La teoría de los dos factores” de Herzberg (1967), establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente.

Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

En la presente investigación se consideró la propuesta de Herzberg que sostuvo en “La teoría de los dos factores”. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y

psicológico del trabajo (“necesidades higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

Dimensiones De acuerdo a la teoría de Herzberg, es posible establecer un conjunto de dimensiones o aspectos a medir en un instrumento que permita establecer la satisfacción laboral a partir de nueve dimensiones:

Primera dimensión, Responsabilidad Laboral: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

Segunda dimensión, Condiciones Laborales: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

Tercera dimensión, Capacitación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de



insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Cuarta dimensión, Relación con los superiores: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

Quinta dimensión, Relaciones con los compañeros: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

Sexta dimensión, Visión de la empresa: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.

Séptima dimensión, Relación con la familia: El equilibrio trabajo-vida como el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos.

Octava dimensión, Condiciones físicas: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

Novena dimensión, Desplazamiento: El desplazamiento es el movimiento para trasladarse de un lugar a otro, o sustitución de una persona en el cargo, puesto o lugar que ocupa.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvие a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce.

### **3. Definición de términos básicos**

**Actitud positiva:** La actitud puede definirse como la disposición o el ánimo con el que enfrentamos una situación. Por tanto, se deduce que una actitud positiva es un conjunto de acciones o hábitos, en los que se concreta tu voluntad de salir adelante y sacar lo más beneficioso de las vivencias.

**Clima organizacional:** Es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados

**Comunicación:** es el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa.

**Comportamiento administrativo:** Es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas tanto individual como en grupos actúan en organizaciones.

**Compromiso:** Es una obligación contraída por una persona hacia la institución.

**Condición organizacional:** Es la relación de los trabajadores de la institución sobre la dirección, padres de familia y alumnos.

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

**Involucramiento Laboral:** Es el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan.

**Remuneración adecuada:** Es la actitud que toman los trabajadores de la institución de acuerdo a su ingreso y relacionado con los actores que integra la institución.

**Realización personal o autorrealización:** La realización personal es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal

**Satisfacción Laboral:** Es el grado de conformidad de la persona respecto a su centro de trabajo

**Supervisión:** La supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad, y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto

## **CAPÍTULO III:**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **1. Hipótesis**

##### **1.1. Hipótesis general**

Las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una relación positiva de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.

##### **1.2. Hipótesis específicas**

- a. El clima organizacional de los docentes tiene una relación positiva en la institución educativa privada del distrito de villa el salvador, en Lima Metropolitana.
  
- b. La satisfacción laboral de los docentes tiene una relación positiva en la institución educativa privada del distrito de villa el salvador, en Lima Metropolitana.

## 2. Variables o unidades de análisis

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO	Reglamento	P1	1. Nunca  2. Casi Nunca  3. Algunas veces  4. Casi siempre  5. Siempre
			P2	
		Política remunerativa	P3	
			P4	
		Ambiente físico	P5	
			P6	
	CONDICIÓN ORGANIZACIONAL	Relación con el director	P7	
			P8	
		Relación con los padres de familia	P9	
			P10	
		Relación con los alumnos	P11	
			P12	
	COMPROMISO	Reconocimiento	P13	
			P14	
		Capacitación	P15	
			P16	
		Integración	P17	
			P18	
SATISFACCIÓN LABORAL	REMUNERACIÓN ADECUADA	Actitud frente al trabajo	P19	
			P20	
		Actitud frente a la institución	P21	
			P22	
		Actitud frente a los problemas de la institución	P23	
			P24	
	ACTITUD POSITIVA	Frente a la dirección	P25	
			P26	
		Frente a los compañeros de trabajo	P27	
			P28	
		Frente a los alumnos y padres de familia	P29	
			P30	
	DESARROLLO PROFESIONAL	Línea de Carrera	P31	
			P32	
		Reconocimientos	P33	
			P34	
		Perfeccionamiento	P35	
			P36	

### 3. Matriz lógica de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA				
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una relación positiva de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	Comportamiento Administrativo	Reglamento Política Remunerativa Ambiente Físico	<p><b>POBLACIÓN:</b>  Investigación Sustantiva</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>  Investigación Sustantiva</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b>  Enfoque no experimental de corte transversal.</p>				
				Condición Organizacional	Relación con el director					
					Relación con los padres de familia					
					Relación con los alumnos					
				Compromiso	Reconocimiento					
					Capacitación					
					Integración					
				<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> SATISFACCIÓN LABORAL</p>					Remuneración	Actitud frente al trabajo
										Actitud frente a la institución
			Actitud frente a los problemas de la institución							
Actitud Positiva	Frente a la dirección									
	Frente a los compañeros de trabajo									
Desarrollo Profesional	Frente a los alumnos y padres de familia									
	Línea de Carrera									
	Reconocimientos									
	Perfeccionamiento									
<p><b>Problema Secundario:</b> <b>P1.</b> ¿Cuál es la relación del clima organizacional de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>O1.</b> Determinar el clima organizacional en los docentes de la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>H1.</b> El clima organizacional de los docentes tiene una relación positiva en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>								
<p><b>P2.</b> ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana?</p>	<p><b>O2.</b> Determinar la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>	<p><b>H2.</b> La satisfacción laboral de los docentes tiene una relación positiva en la institución educativa privada del distrito de Villa el Salvador, en Lima Metropolitana.</p>								

## **CAPÍTULO IV:**

### **MÉTODO**

#### **1. Tipo y Método de investigación**

##### **1.1. Tipo de investigación**

El diseño de la investigación es sustantiva, como la define - Sánchez C, & Reyes C. (2009), la investigación sustantiva se define:

“Como aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivas, en tal sentido, está orientada a describir, explicar predecir o la realidad, con lo cual se va a en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teórica científica” (p.38).

##### **1.2. Método de Investigación**

El método utilizado en este plan de investigación será el de hipotético-deductivo, consiste en dar hipótesis sobre las posibles soluciones al problema planteado y demostrar con los datos disponibles si estos tienen correlación con estas.

#### **2. Diseño específico de investigación**

El diseño de investigación, tendrá un enfoque no experimental de corte transversal. De acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecen lo siguiente, que el diseño experimental describe y analiza su incidencia de interrelación de



las variables en un momento dado y transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento.

### 3. Población, Muestra o participante

Está compuesta por 57 docentes de la institución educativa privada.

POBLACIÓN	CANTIDAD
Profesores de nivel Inicial	10
Profesores de nivel Primaria	21
Profesores de nivel secundaria	18
Profesor Auxiliar	8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

**Fuente:** Institución Educativa Privada – Dirección General  
**Elaboración Propia**

### 4. Instrumento de recogida de datos

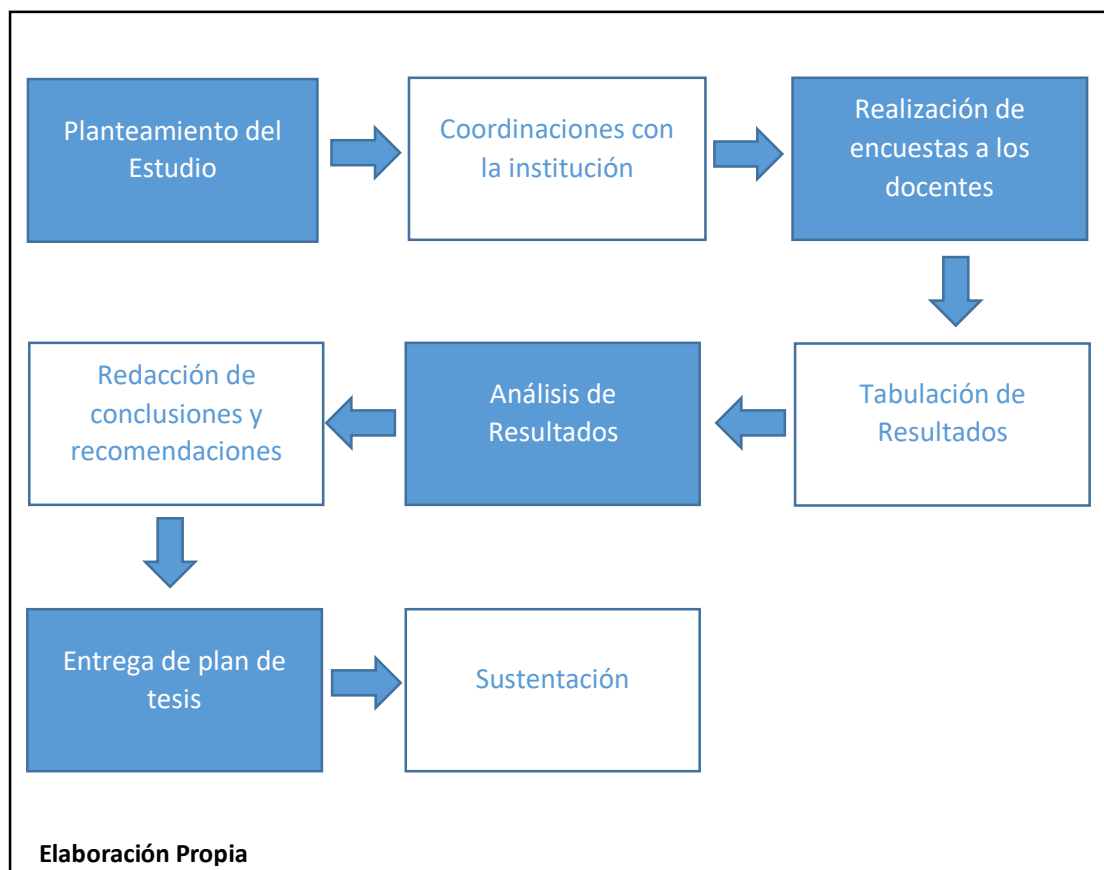
- **Cuestionario de entrevista:** Sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, bajo el enfoque Linkert.
- **Formulario de encuesta:** Los documentos impresos, organizados de manera que faciliten la obtención de datos sobre las variables que se estudian para respuesta al problema de investigación.

## 5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utiliza metodología científica de estadística descriptiva, formulación de tablas de frecuencia y histogramas sobre las respuestas a las preguntas.

## 6. Procedimiento para la ejecución del estudio

El siguiente esquema explica a detalle el procedimiento:



## CAPÍTULO V: RESULTADO Y DISCUSIÓN

### 1. Resultados y análisis de las variables

Resultado de la aplicación de la encuesta a la institución educativa privada.

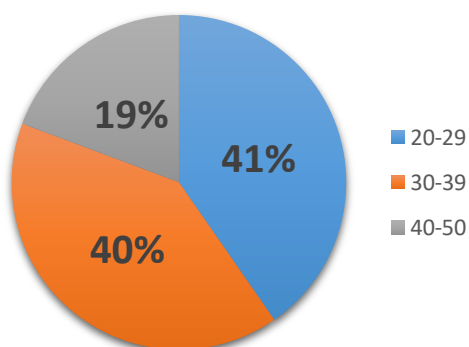
**Tabla 1:**Rango de edad

<b>Rango de Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Entre 20 a 29 años	23	41%
Entre 30 a 39 años	23	40%
Entre 40 a 50 años	11	19%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Gráfico 2:** Rango de Edad en porcentaje



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

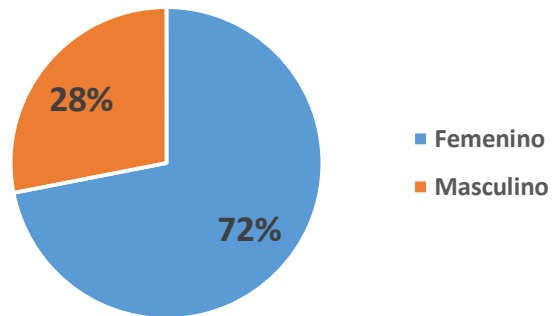
**Elaboración Propia**

Comentario: De los 57 encuestados, el 41 por ciento se encuentra en el rango de los 20 a 29 años, el 40 por ciento se encuentra en el rango de los 30 a 39 años y el 19 por ciento corresponde al rango de 40 a 50 años.

**Tabla 2:** Tipo de Sexo

<b>Tipo de Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	41	72%
Masculino	16	28%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 3:** Distribución del tipo de Sexo en porcentaje

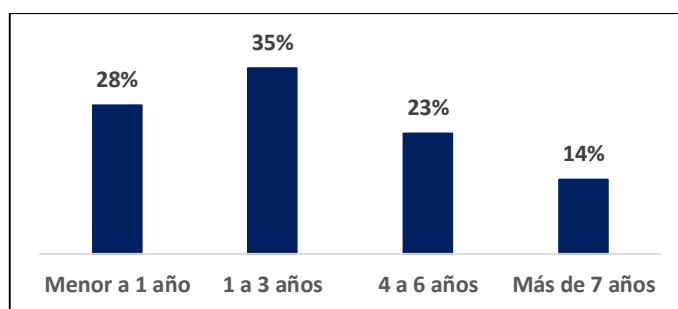
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

Comentario: De los 57 encuestados, el 72 por ciento corresponde al sexo femenino mientras que el 28 por ciento al sexo masculino.

**Tabla 3:** Rango Años de Servicio de los Docentes

<b>Años de Servicio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menor a 1 año	16	28%
1 a 3 años	20	35%
4 a 6 años	13	23%
Más de 7 años	8	14%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 4:** Años de Servicio de los Docentes en Porcentaje

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

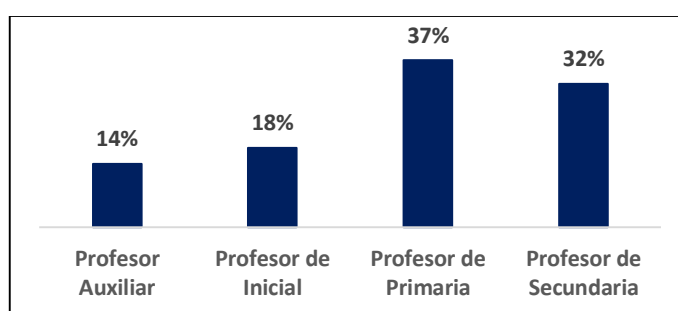
Comentario: De los 57 encuestados, el 28 por ciento corresponde al rango de menor a 1 año, el 35 por ciento corresponde al rango de 1 a 3 años, el 23 por ciento corresponde al rango de 4 a 6 años y el 14 por ciento corresponde a más de 7 años

**Tabla 4:** Tipo de Profesor en el Centro Educativo

<b>Tipo de profesor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Profesor Auxiliar	8	14%
Profesor de Inicial	10	18%
Profesor de Primaria	21	37%
Profesor de Secundaria	18	32%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Gráfico 5:** Tipo de Profesor en Porcentaje

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

Comentario: De los 57 encuestados, el 14 por ciento corresponde a profesor auxiliar, el 18 por ciento corresponde a profesor de inicial, el 37 por ciento corresponde a profesor de primaria, y el 32 por ciento corresponde a profesor de secundaria.

## 1.1. Variable Clima Organizacional

### 1.1.1. Dimensiones del Comportamiento Administrativo

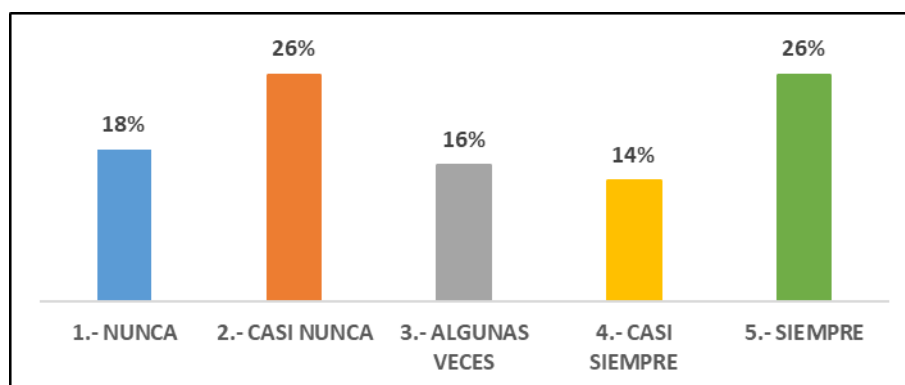
#### a) Indicador: Reglamento

**Tabla 5:** Pregunta 1 ¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución?

PREGUNTA N°1	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	10	18%
2.- CASI NUNCA	15	26%
3.- ALGUNAS VECES	9	16%
4.- CASI SIEMPRE	8	14%
5.- SIEMPRE	15	26%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 6:** Pregunta 1 ¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 18 por ciento contestó la opción “nunca”, el 26 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 14 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 26 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que para un 40 por ciento de la muestra la institución los tiene casi siempre o siempre informados y un 60 por ciento

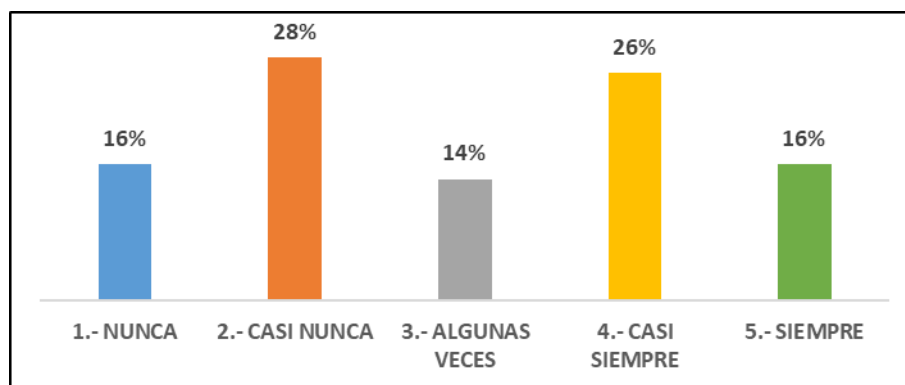
considera que no lo cual podría ser considerado como una limitación del personal docente sobre el conocimiento de la normatividad interna de la institución.

**Tabla 6:** Pregunta 2 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?

PREGUNTA N°2	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	9	16%
2.- CASI NUNCA	16	28%
3.- ALGUNAS VECES	8	14%
4.- CASI SIEMPRE	15	26%
5.- SIEMPRE	9	16%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 7:** Pregunta 2 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?:



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 16 por ciento contestó la opción “nunca”, el 28 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 26 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 16 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que más del 40 por ciento de los docentes cumplen con sus metas, mientras que hay otro grupo en aproximadamente 40



por ciento de docentes que no cumplen, esto es importante de observar pues habría una limitación en el cumplimiento de las obligaciones de los docentes.

### b) Indicador: Política remunerativa

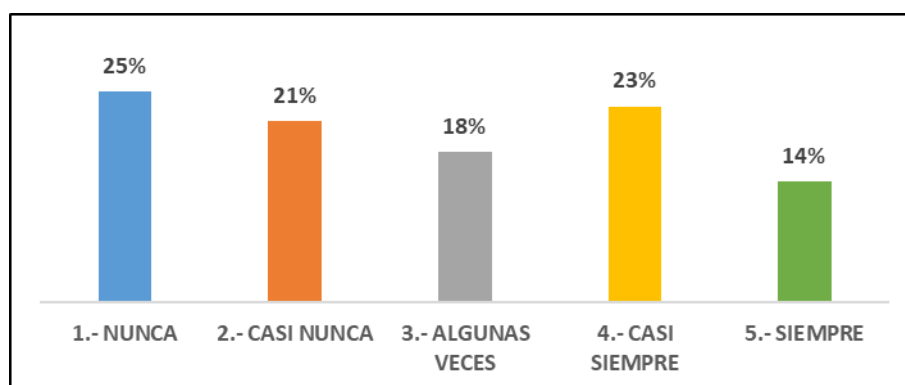
**Tabla 7:** Pregunta 3 ¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?

PREGUNTA N°3	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	14	25%
2.- CASI NUNCA	12	21%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	13	23%
5.- SIEMPRE	8	14%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Gráfico 8:** Pregunta 3 ¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

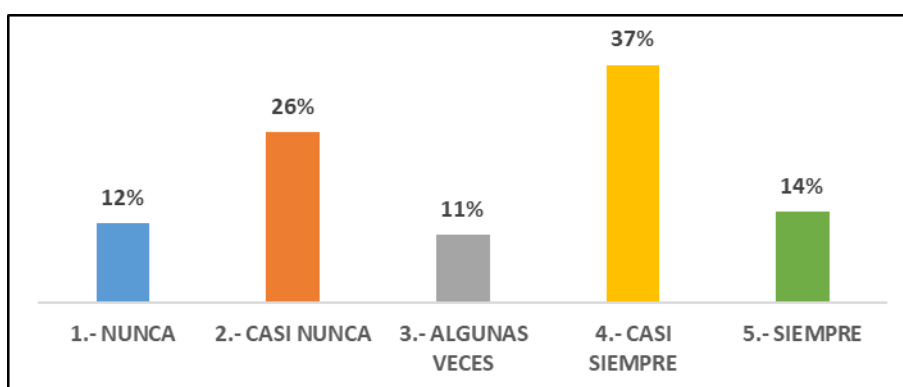
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 28 por ciento corresponde al rango de menor a 1 año, el 35 por ciento corresponde al rango de 1 a 3 años, el 23 por ciento corresponde al rango de 4 a 6 años y el 14 por ciento corresponde a más de 7 años.

**Interpretación:** Estos resultados nos podrían indicar que más del 60 por ciento de los docentes, no tienen un incremento o bonificación.

**Tabla 8:** Pregunta 4 ¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?

<b>PREGUNTA N°4</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	15	26%
3.- ALGUNAS VECES	6	11%
4.- CASI SIEMPRE	21	37%
5.- SIEMPRE	8	14%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 9:** Pregunta 4 ¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?:

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 26 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 37 por ciento contestó la opción “casi siempre y el 14 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que podrían interpretarse que, más del 50 por ciento está de acuerdo con el sueldo que percibe sobre las actividades que realiza.

### c) Indicador: Ambiente físico

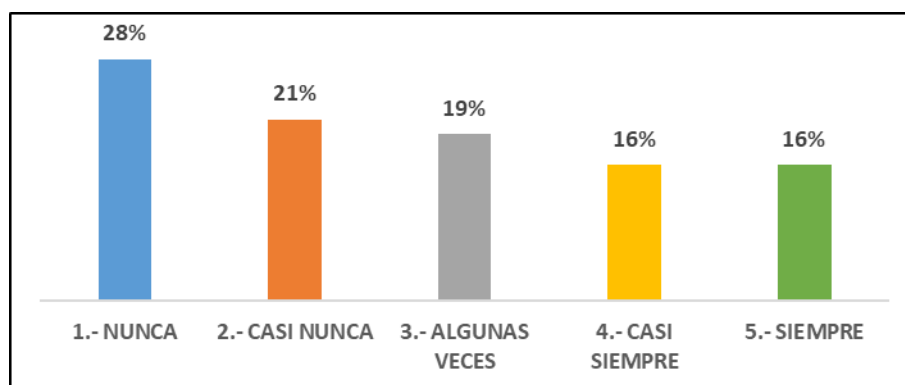
**Tabla 9:** Pregunta 5 ¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza?

PREGUNTA N°5	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	16	28%
2.- CASI NUNCA	12	21%
3.- ALGUNAS VECES	11	19%
4.- CASI SIEMPRE	9	16%
5.- SIEMPRE	9	16%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 10:** Pregunta 5 ¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

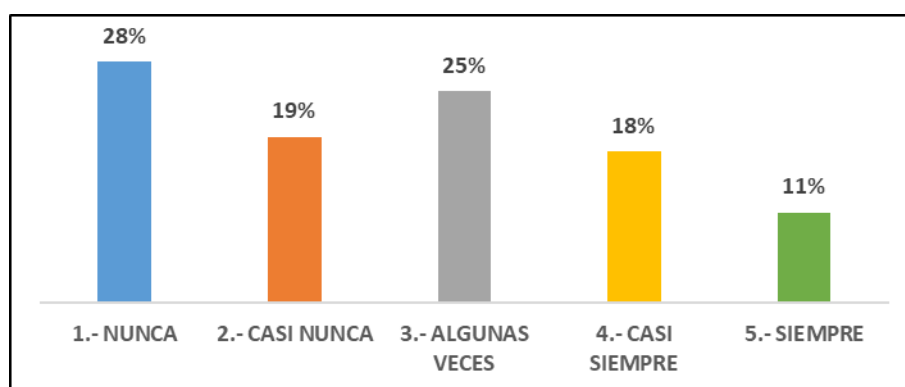
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 28 por ciento contestó la opción “nunca”, el 21 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 16 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 16 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que más del 40 por ciento de los docentes podrían no estar conformes con los materiales que les brinda la institución.

**Tabla 10:** Pregunta 6 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?

PREGUNTA N°6	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	16	28%
2.- CASI NUNCA	11	19%
3.- ALGUNAS VECES	14	25%
4.- CASI SIEMPRE	10	18%
5.- SIEMPRE	6	11%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 11:** Pregunta 6 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 28 por ciento contestó la opción “nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 25 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 18 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 11 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que más del 40 por ciento siente que no es confortable el ambiente, mientras que solo el 29 por ciento está de acuerdo en que es siempre.

### 1.1.2. Dimensiones de la Condición Organizacional

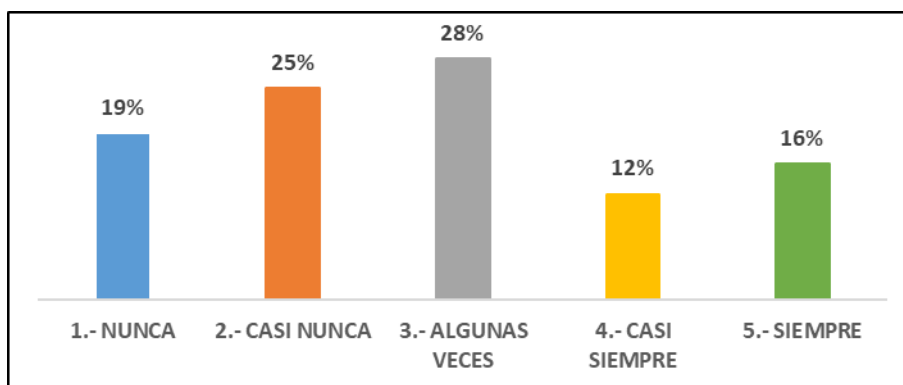
#### a) Indicador: Relación con el director

**Tabla 11:** Pregunta 7 ¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?

PREGUNTA N°7	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	14	25%
3.- ALGUNAS VECES	16	28%
4.- CASI SIEMPRE	7	12%
5.- SIEMPRE	9	16%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 12:** Pregunta 7 ¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

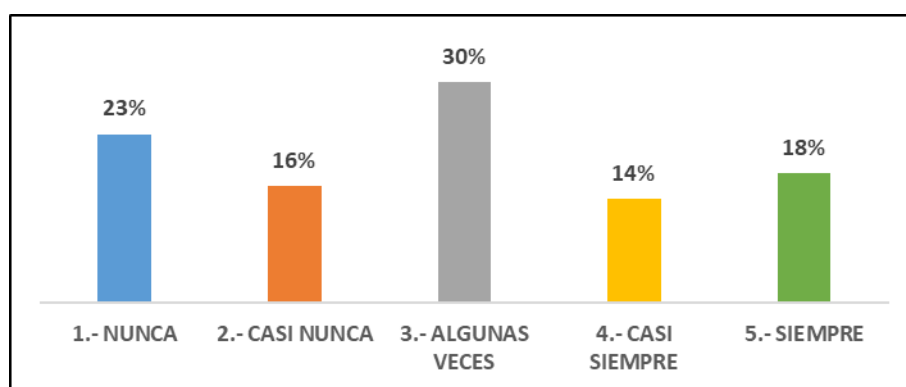
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 25 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 28 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 12 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 16 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, observamos que solo el 28 por ciento de los docentes se siente bien reconocido, por lo que sería de gran importancia para el centro educativo actividades de gestión de desarrollo para los jefes.

**Tabla 12:** Pregunta 8 ¿Cree que su director aprecia su trabajo?

<b>PREGUNTA N°8</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	13	23%
2.- CASI NUNCA	9	16%
3.- ALGUNAS VECES	17	30%
4.- CASI SIEMPRE	8	14%
5.- SIEMPRE	10	18%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 13:** Pregunta 8 ¿Cree que su director aprecia su trabajo?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 23 por ciento contestó la opción “nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 30 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 14 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 18 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que el 32 por ciento de los docentes sienten que son apreciados, mientras que otro 30 por ciento se sienten indiferentes sobre la apreciación de su director, por lo que podríamos considerar una falta de comunicación de la dirección a sus docentes.

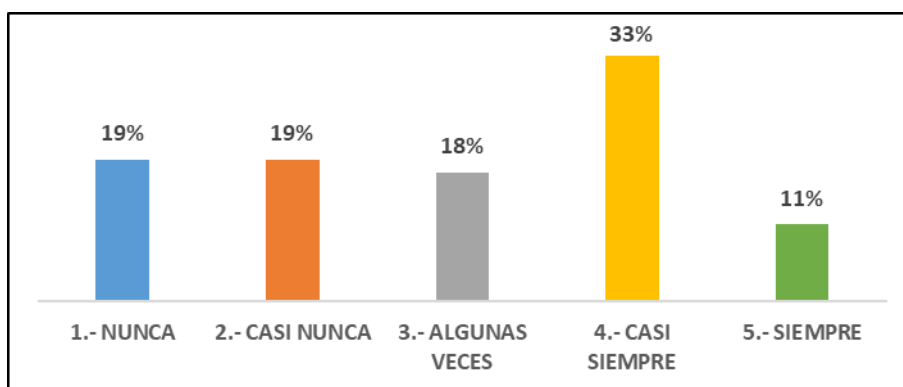
## b) Indicador: Relación con los padres de familia

**Tabla 13:** Pregunta 9 ¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia?

PREGUNTA N°9	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	11	19%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	19	33%
5.- SIEMPRE	6	11%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 14:** Pregunta 9 ¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

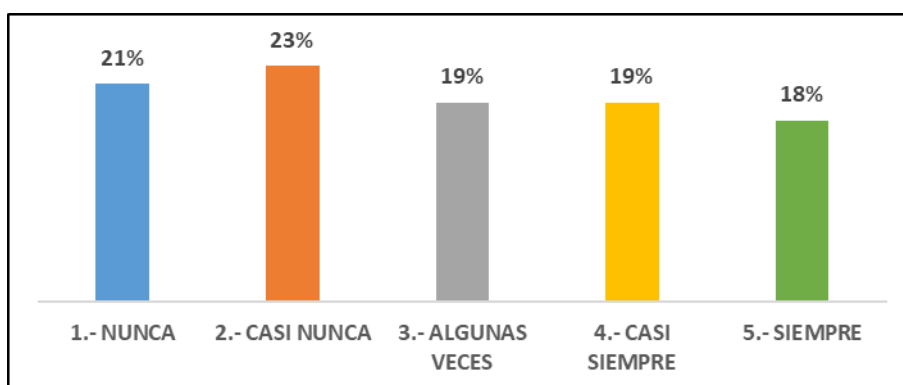
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 33 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 11 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que hay un 45 por ciento de docentes que indican tener una buena relación con los padres de familia. La institución debe tener presente las otras secciones ya que es importante tener una buena relación con los clientes.

**Tabla 14:** Pregunta 10¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos?

<b>PREGUNTA N°10</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	12	21%
2.- CASI NUNCA	13	23%
3.- ALGUNAS VECES	11	19%
4.- CASI SIEMPRE	11	19%
5.- SIEMPRE	10	18%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 15:** Pregunta 10¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 21 por ciento contestó la opción “nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 19 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 18 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados, nos indican que el 37 por ciento de los docentes se sienten apreciados por los padres de familia sobre su trabajo con los alumnos, lo que encontramos también es que un 44 por ciento no se sienten apreciados, por lo que el centro educativo debe utilizar esta información para mejorar la apreciación de los padres.



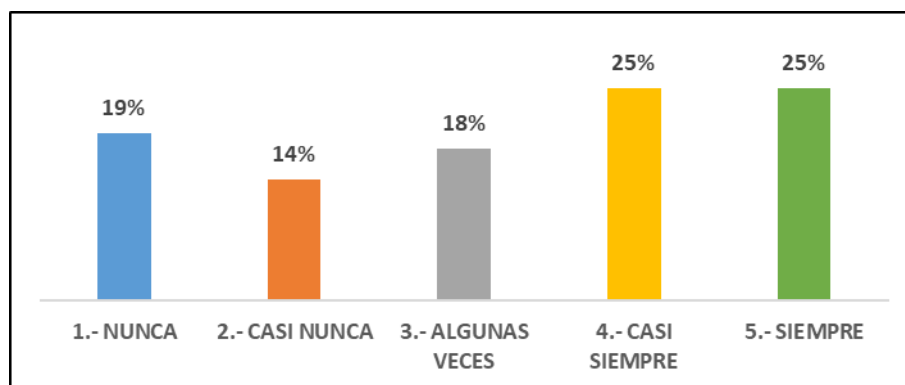
### c) Indicador: Relación con los alumnos

**Tabla 15:** Pregunta 11 ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?

PREGUNTA N°11	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	8	14%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	14	25%
5.- SIEMPRE	14	25%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 16:** Pregunta 11 ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

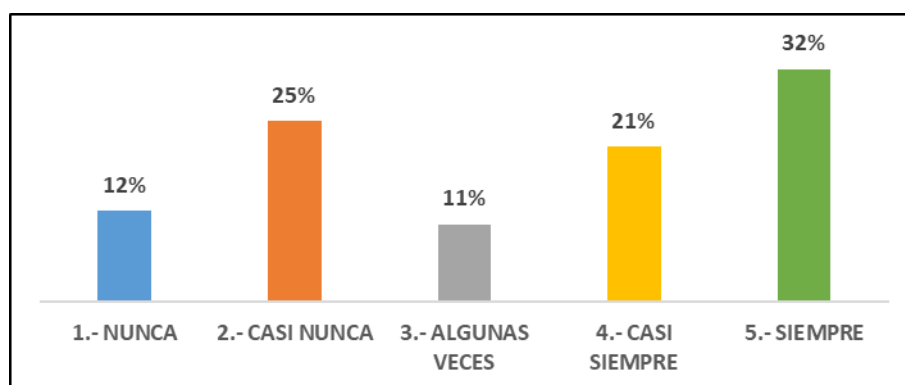
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 25 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que el 50 por ciento de los profesores les interesa atender las inquietudes de sus alumnos, lo que nos permite entender que hay una buena relación profesor-alumno.

**Tabla 16:** Pregunta 12 ¿Se habla abiertamente con los alumnos?

<b>PREGUNTA N°12</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	14	25%
3.- ALGUNAS VECES	6	11%
4.- CASI SIEMPRE	12	21%
5.- SIEMPRE	18	32%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 17:** Pregunta 12¿Se habla abiertamente con los alumnos?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 25 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 21 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 32 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados indican que más del 50 por ciento de los docentes dialoga abiertamente con los alumnos, lo que nos indica que habría una buena relación profesor-alumno.

### 1.1.3. Dimensiones del Compromiso

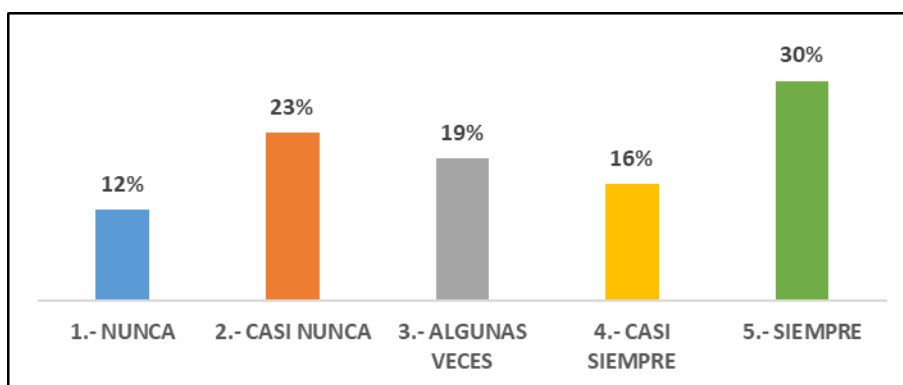
#### a) Indicador: Reconocimiento

**Tabla 17:** Pregunta 13 ¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente?

PREGUNTA N°13	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	13	23%
3.- ALGUNAS VECES	11	19%
4.- CASI SIEMPRE	9	16%
5.- SIEMPRE	17	30%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 18:** Pregunta 13 ¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 16 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 30 por ciento contestó la opción “siempre”.

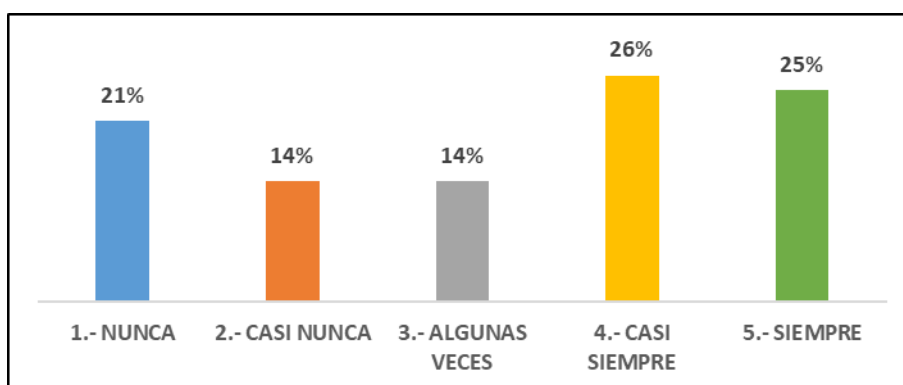
**Interpretación:** Estos resultados nos indican que un 46 por ciento de los docentes sienten que crecen profesionalmente, mientras que un 35 por ciento de docentes, aún no se encuentra conforme con su crecimiento.

**Tabla 18:** Pregunta 14 ¿Se siente contento trabajando en la institución educativa?

<b>PREGUNTA N°14</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	12	21%
2.- CASI NUNCA	8	14%
3.- ALGUNAS VECES	8	14%
4.- CASI SIEMPRE	15	26%
5.- SIEMPRE	14	25%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 19:** Pregunta 14¿Se siente contento trabajando en la institución educativa?

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 21 por ciento contestó la opción “nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 26 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 25 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indican que más del 50 por ciento de docentes se encuentran contentos en la institución, mientras que un 35 por ciento no se siente contento, por lo que este indicador debe ser tomado por la dirección para mejorar su nivel de satisfacción.

## b) Indicador: Capacitación

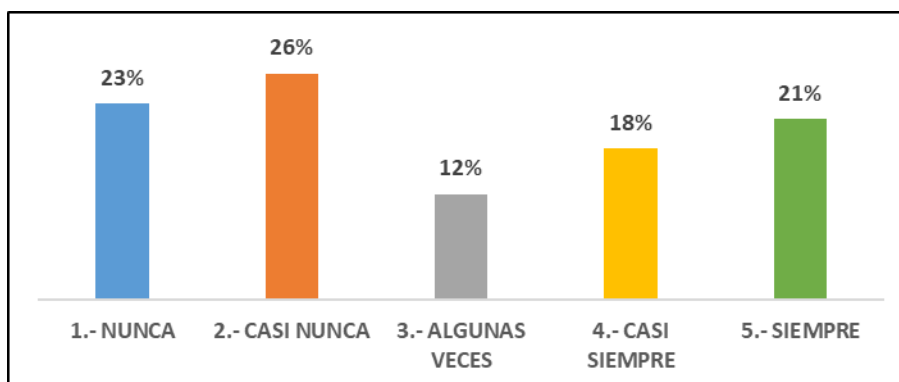
**Tabla 19:** Pregunta 15 ¿Lo envían a congresos o seminarios?

PREGUNTA N°15	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	13	23%
2.- CASI NUNCA	15	26%
3.- ALGUNAS VECES	7	12%
4.- CASI SIEMPRE	10	18%
5.- SIEMPRE	12	21%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 20:** Pregunta 15 ¿Lo envían a congresos o seminarios?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

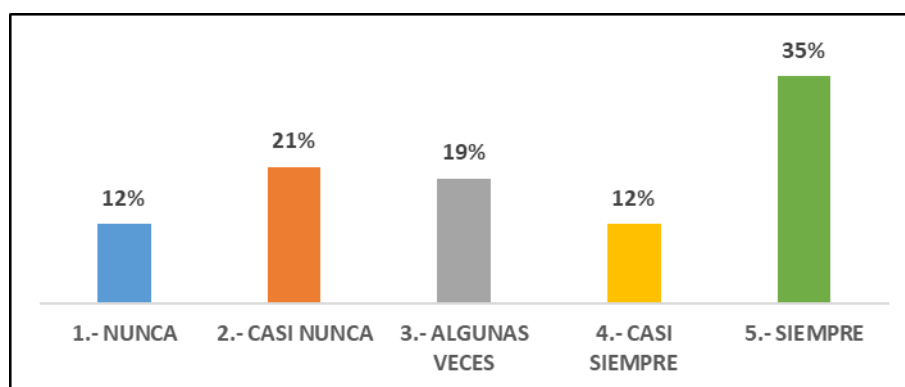
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 25 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 21 por ciento contestó la opción “casi siempre y el 32 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Estos resultados nos indica que menos del 50 por ciento de los docentes no son enviados a seminarios o congresos por lo que la institución debe tomar medidas para mejorar la capacitación de sus docentes.

**Tabla 20:** Pregunta 16 ¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos?

<b>PREGUNTA N°16</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	12	21%
3.- ALGUNAS VECES	11	19%
4.- CASI SIEMPRE	7	12%
5.- SIEMPRE	20	35%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 21:** Pregunta 16 ¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 21 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 12 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 35 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que más del 47 por ciento recibe descuentos para asistir a congresos, lo que podría contrastar con la pregunta anterior ya que posiblemente los descuentos no reflejen el alcance económico que podrían tener los docentes.

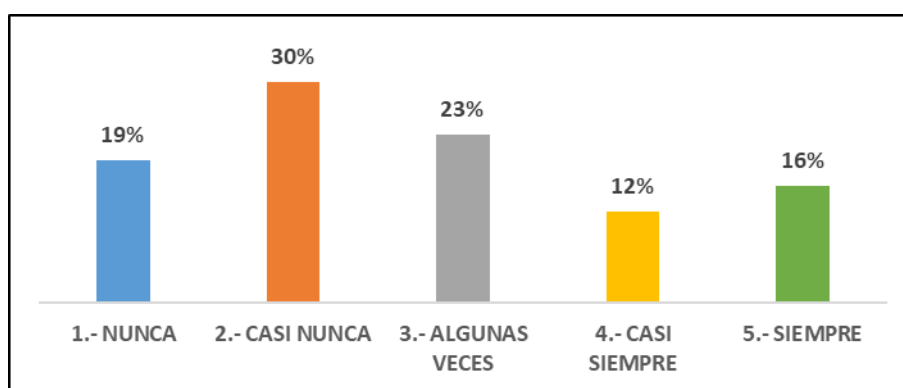
### c) Indicador: Integración

**Tabla 21:** Pregunta 17 ¿Hay almuerzos o actividades de integración?

PREGUNTA N°17	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	17	30%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	7	12%
5.- SIEMPRE	19	16%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 22:** Pregunta 17 ¿Hay almuerzos o actividades de integración?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

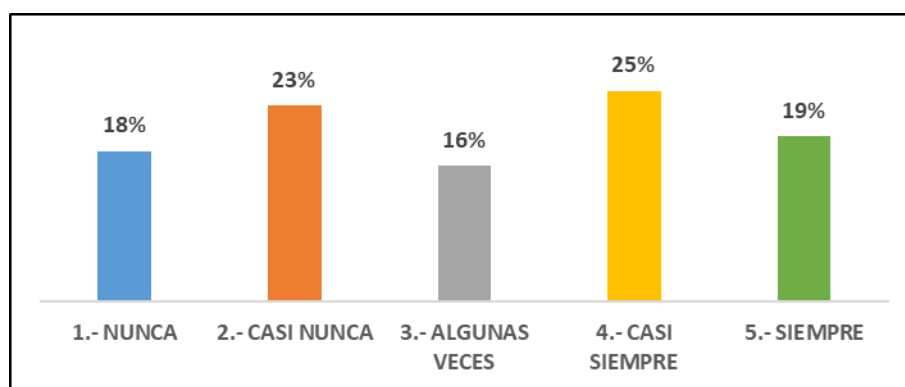
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 30 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 12 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 16 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Más del 40 por ciento de docentes indican que no hay actividades de integración, por lo que se podría considerar una limitación de la institución que afecta directamente a la satisfacción laboral.

**Tabla 22:** Pregunta 18 ¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo?

<b>PREGUNTA N°18</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	10	18%
2.- CASI NUNCA	13	23%
3.- ALGUNAS VECES	9	16%
4.- CASI SIEMPRE	14	25%
5.- SIEMPRE	11	19%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 23:** Pregunta 18 ¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 18 por ciento contestó la opción “nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 19 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** El 44 por ciento de los docentes indican que se sienten valorados, mientras que hay un 41 por ciento que no se sienten valorados, hay una barrera muy notoria en esta pregunta por lo que se recomienda a la institución tomar acción para mejorar estos indicadores.



## 1.2. Variable Satisfacción Laboral

### 1.2.1. Dimensiones de la Remuneración adecuada

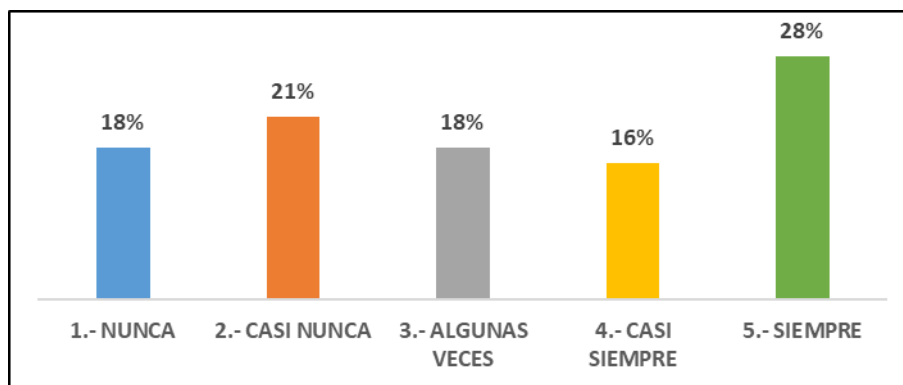
#### a) Indicador: Actitud frente al trabajo

**Tabla 23:** Pregunta 19 ¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo?

PREGUNTA N°19	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	10	18%
2.- CASI NUNCA	12	21%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	9	16%
5.- SIEMPRE	16	28%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 24:** Pregunta 19 ¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

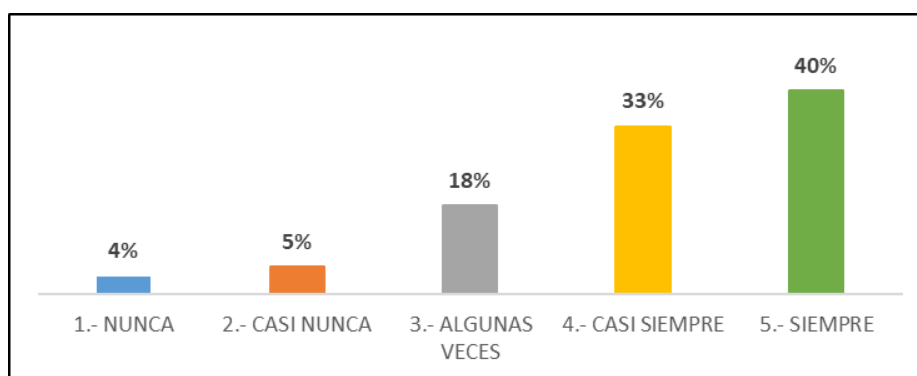
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 18 por ciento contestó la opción “nunca”, el 21 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 16 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 28 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, nos indica que el 44 por ciento de los docentes se encuentra satisfecho con su sueldo, sin embargo, más del 30 por ciento, no considera lo mismo.

**Tabla 24:** Pregunta 20 ¿Estoy contento haciendo mi trabajo?

<b>PREGUNTA N°20</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	2	4%
2.- CASI NUNCA	3	5%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	19	33%
5.- SIEMPRE	23	40%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 25:** Pregunta 20 ¿Estoy contento haciendo mi trabajo?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 4 por ciento contestó la opción “nunca”, el 5 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 33 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 40 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, observamos que hay un 73 por ciento de docentes que se encuentran contentos realizando su labor.

## b) Indicador: Actitud frente a la institución

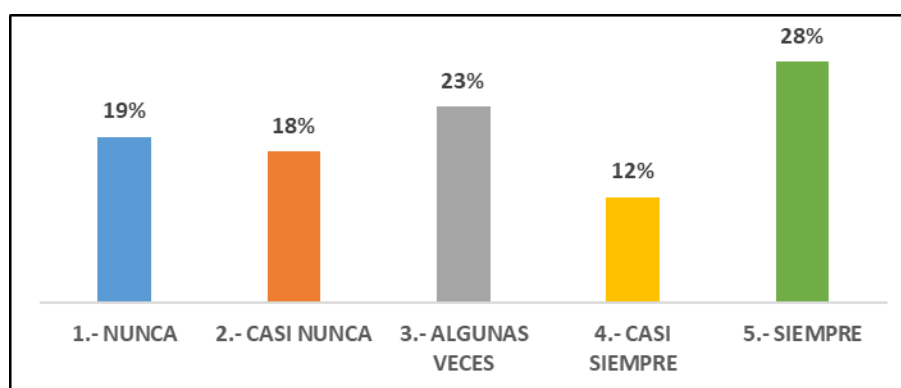
**Tabla 25:** Pregunta 21 ¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones?

PREGUNTA N°21	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	10	18%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	7	12%
5.- SIEMPRE	16	28%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 26:** Pregunta 21 ¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

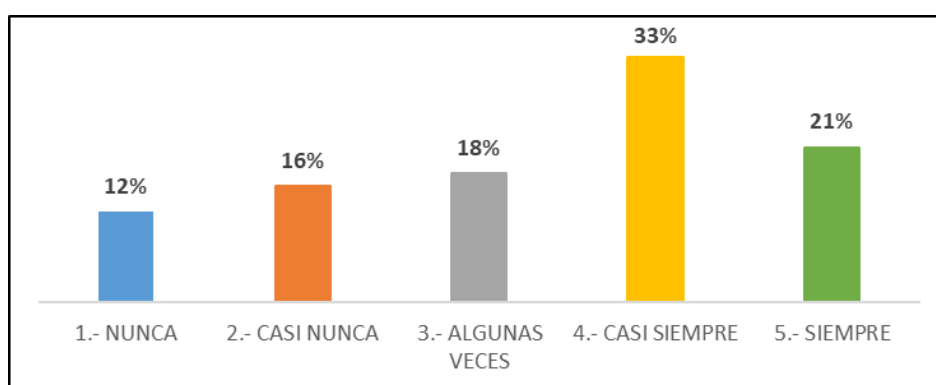
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 12 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 28 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, observamos que hay una aprobación sobre el sueldo contra otras instituciones sobre el 40 por ciento.

**Tabla 26:** Pregunta 22 ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?

<b>PREGUNTA N°22</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	9	16%
3.- ALGUNAS VECES	10	18%
4.- CASI SIEMPRE	19	33%
5.- SIEMPRE	12	21%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 27:** Pregunta 22 ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 33 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 21 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En este resultado, observamos que el más del 50 por ciento de los docentes, se encuentran comprometidos con el éxito de la institución.

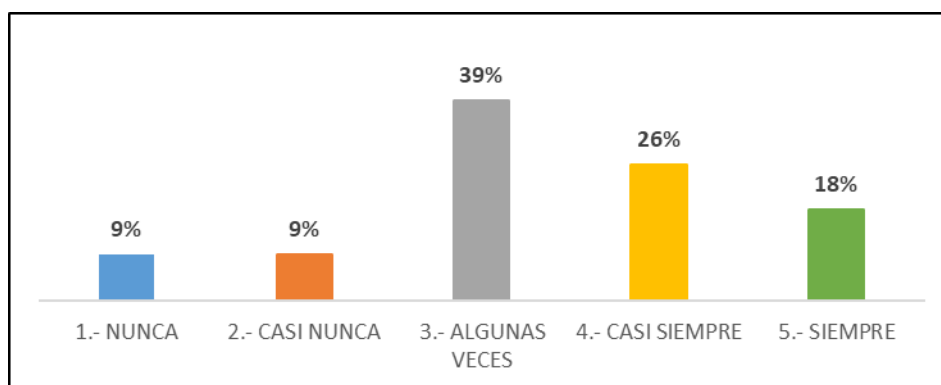
### c) Indicador: Actitud frente a los problemas de la institución

**Tabla 27:** Pregunta 23 ¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa?

PREGUNTA N°23	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	5	3%
2.- CASI NUNCA	5	9%
3.- ALGUNAS VECES	22	39%
4.- CASI SIEMPRE	15	26%
5.- SIEMPRE	10	18%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 28:** Pregunta 23 ¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

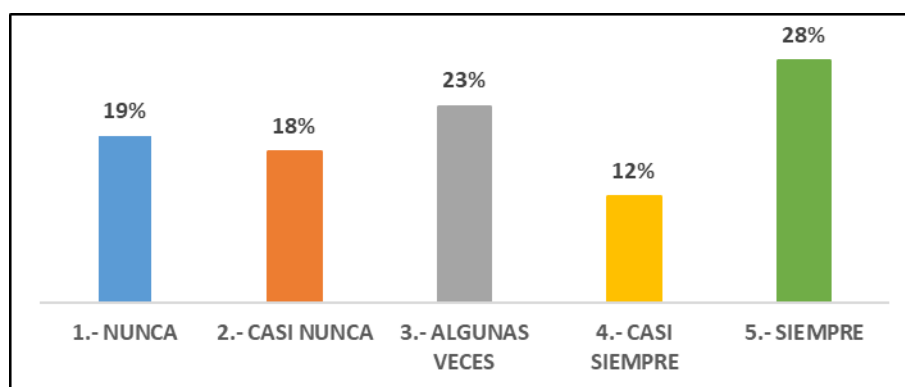
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 9 por ciento contestó la opción “nunca”, el 9 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 39 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 26 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 18 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que más de 40 por ciento de docentes indica que se cumple con la calidad educativa, mientras que un 39 por ciento de los docentes, indican que algunas veces se cumple con la calidad educativa, lo que nos da a observar que hay una brecha en la percepción de calidad que brinda el instituto.

**Tabla 28:** Pregunta 24 ¿Cree usted que la dirección resuelve problemas rápidamente y conciliadora?

<b>PREGUNTA N°24</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	10	18%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	7	12%
5.- SIEMPRE	16	28%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 29:** Pregunta 24 ¿Cree usted que la dirección resuelve problemas de rápida y conciliadora?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 12 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 28 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados, nos indica que más del 60 por ciento resuelve los problemas de manera rápida y conciliadora, lo que nos da a entender que la gestión del centro educativo tiene una fortaleza que puede mejorar.

## 1.2.2. Dimensiones de la Actitud Positiva

### a) Indicador: Frente a la dirección

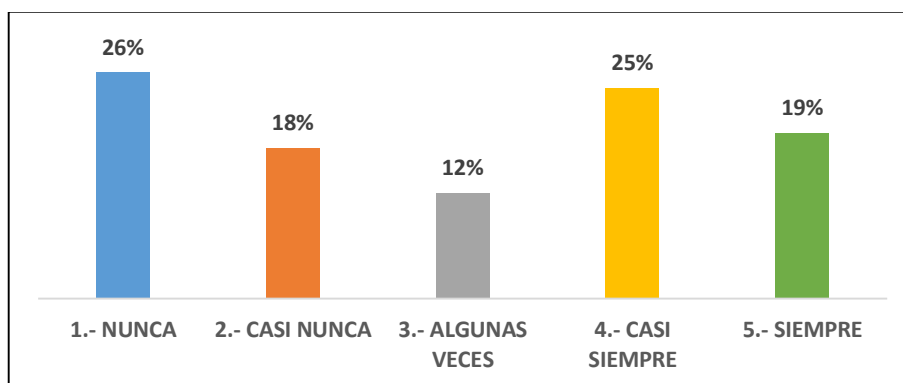
**Tabla 29:** Pregunta 25 ¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?

PREGUNTA N°25	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	15	26%
2.- CASI NUNCA	10	18%
3.- ALGUNAS VECES	7	12%
4.- CASI SIEMPRE	14	25%
5.- SIEMPRE	11	19%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 30:** Pregunta 25 ¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 26 por ciento contestó la opción “nunca”, el 18 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 12 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 19 por ciento contestó la opción “siempre”.

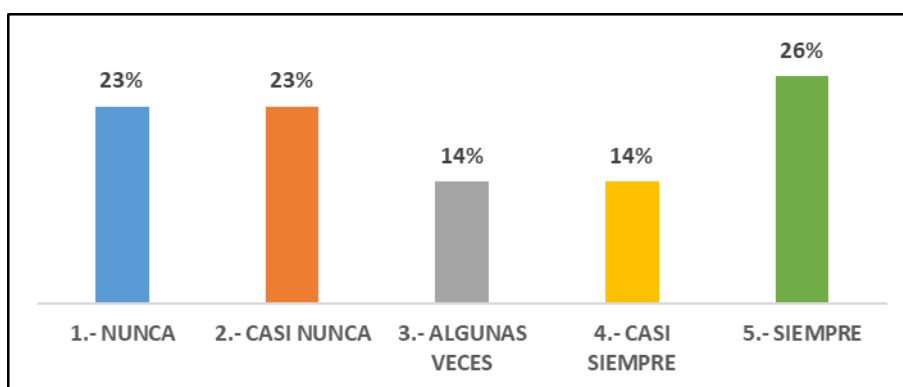
**Interpretación:** En este resultado hay una opinión divergente, el 44 por ciento indica que la dirección tiene una buena comunicación, sin embargo, hay otro grupo de docentes que representan el 44 por ciento no lo tiene.



**Tabla 30:** Pregunta 26 ¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes?

<b>PREGUNTA N°26</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	13	23%
2.- CASI NUNCA	13	23%
3.- ALGUNAS VECES	8	14%
4.- CASI SIEMPRE	8	14%
5.- SIEMPRE	15	26%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 31:** Pregunta 26 ¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes?

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 23 por ciento contestó la opción “nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 14 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 26 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En este resultado, podemos observar que el 60 por ciento de docentes, sienten que los coordinadores no toman en cuenta sus observaciones.

## b) Indicador: Frente a los compañeros de trabajo

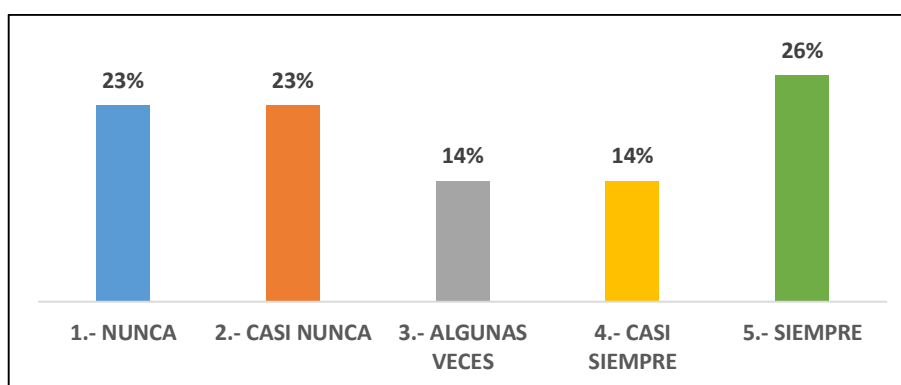
**Tabla 31:** Pregunta 27 ¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros?

PREGUNTA N°27	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	8	14%
2.- CASI NUNCA	15	26%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	13	23%
5.- SIEMPRE	8	14%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 32:** Pregunta 27 ¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

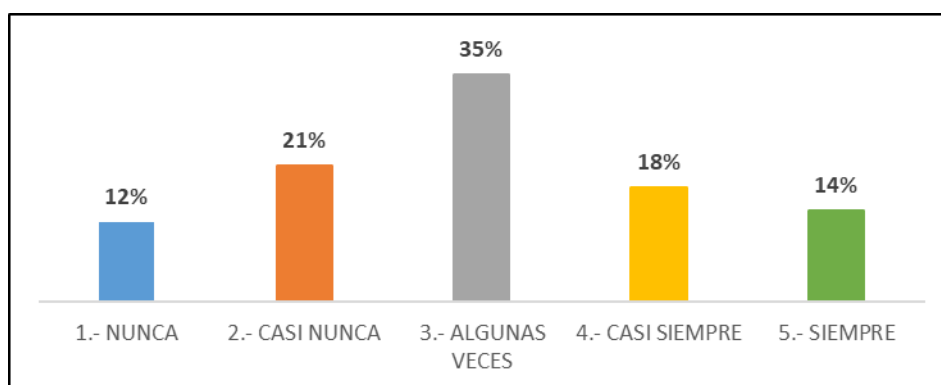
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 21 por ciento contestó la opción “nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 14 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 26 por ciento contestó la opción “casi siempre y el 25 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En este resultado, más del 50 por ciento de los docentes cree tener empatía sobre sus compañeros de trabajo.

**Tabla 32:** Pregunta 28 ¿Considero que hay armonía entre los docentes?

<b>PREGUNTA N°28</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	7	12%
2.- CASI NUNCA	12	21%
3.- ALGUNAS VECES	20	35%
4.- CASI SIEMPRE	10	18%
5.- SIEMPRE	8	14%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 33:** Pregunta 28 ¿Considero que hay armonía entre los docentes?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 12 por ciento contestó la opción “nunca”, el 21 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 35 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 18 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 14 por ciento contestó la opción “siempre”

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que el 35 por ciento de los docentes indica que hay algunas veces armonía entre ellos, mientras que el 33 por ciento indica que nunca, lo que da una perspectiva de que se tiene que mejorar el clima laboral.

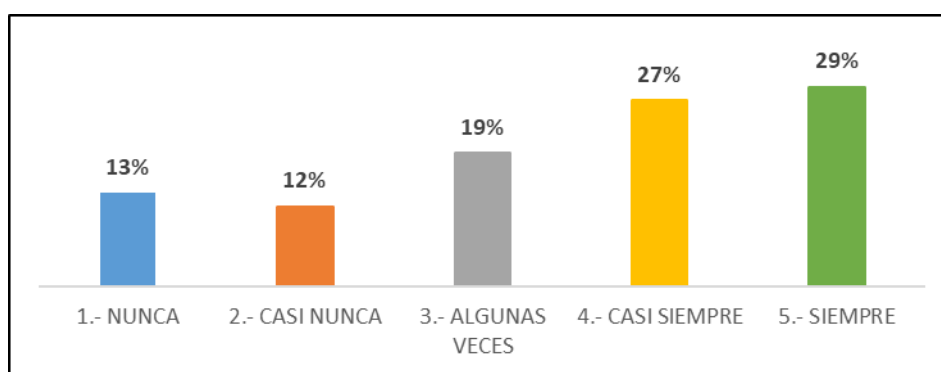
### c) Indicador: Frente a los alumnos padres de familia

**Tabla 33:** Pregunta 29 ¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes?

PREGUNTA N°29	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	7	13%
2.- CASI NUNCA	6	12%
3.- ALGUNAS VECES	10	19%
4.- CASI SIEMPRE	14	27%
5.- SIEMPRE	15	29%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

**Gráfico 34:** Pregunta 29 ¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes?



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
Elaboración Propia

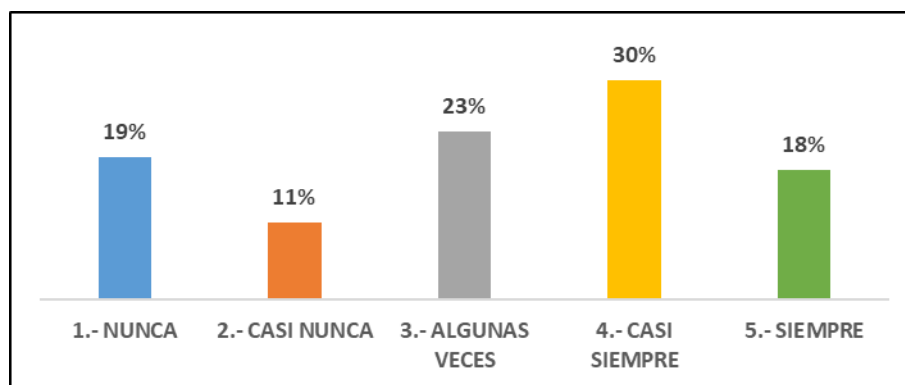
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 13 por ciento contestó la opción “nunca”, el 12 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 27 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 29 por ciento contestó la opción “siempre”

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que más del 70 por ciento de los docentes sabe resolver los problemas conductuales, lo que nos da una tasa excelente de docentes capacitados para tratar problemas conductuales.

**Tabla 34:** Pregunta 30 ¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución?

<b>PREGUNTA N°30</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	11	19%
2.- CASI NUNCA	6	11%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	17	30%
5.- SIEMPRE	10	18%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 35:** Pregunta 30 ¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 19 por ciento contestó la opción “nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 30 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 18 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que más del 70 por ciento de los docentes considera algunas veces y siempre una buena comunicación de la institución con los padres de familia.

### 1.2.3. Dimensiones del Desarrollo Profesional

#### a) Indicador: Línea de carrera

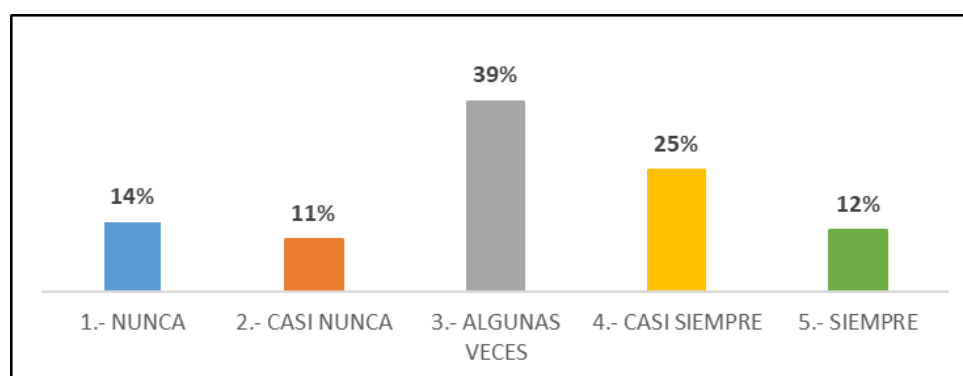
**Tabla 35:** Pregunta 31 ¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse?

PREGUNTA N°31	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	8	14%
2.- CASI NUNCA	6	11%
3.- ALGUNAS VECES	22	39%
4.- CASI SIEMPRE	14	25%
5.- SIEMPRE	7	12%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Gráfico 36:** Pregunta 31 ¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 14 por ciento contestó la opción “nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 39 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 12 por ciento contestó la opción “siempre”.

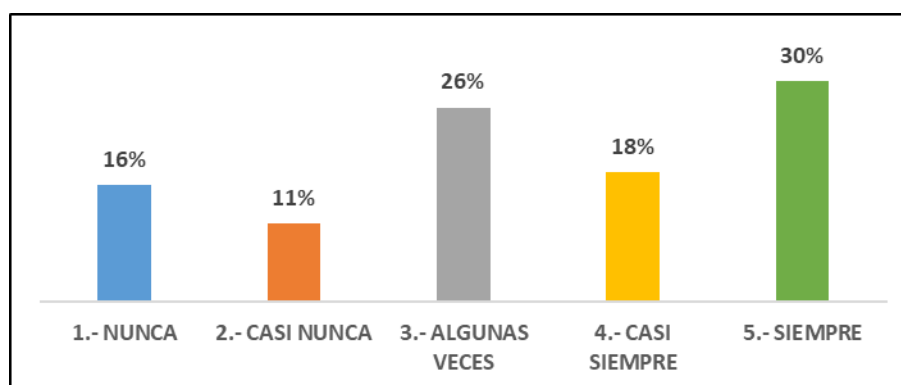
**Interpretación:** Es importante reconocer que solo el 37 por ciento reconoce positivamente que sus actividades le permiten desarrollarse, sin embargo, el 39 por ciento no considera lo mismo.

**Tabla 36:** Pregunta 32 ¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa?

<b>PREGUNTA N°32</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	9	16%
2.- CASI NUNCA	6	11%
3.- ALGUNAS VECES	15	26%
4.- CASI SIEMPRE	10	18%
5.- SIEMPRE	17	30%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Gráfico 37:** Pregunta 32 ¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 16 por ciento contestó la opción “nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 26 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 18 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 30 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados, podemos observar que hay un 48 por ciento que cree tener oportunidades de crecimiento en el centro educativo, mientras que hay otro 27 por ciento que no cree tener.

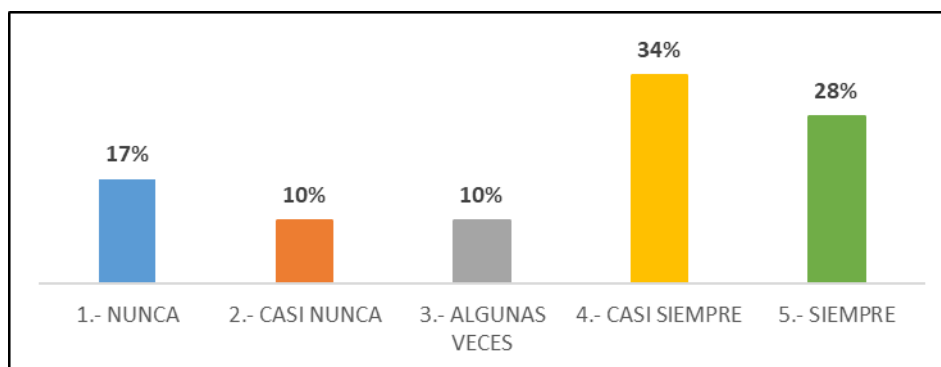
## b) Indicador: Reconocimientos

**Tabla 37:** Pregunta 33 ¿Valoran mi alto nivel de desempeño?

PREGUNTA N°33	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	10	17%
2.- CASI NUNCA	6	10%
3.- ALGUNAS VECES	6	10%
4.- CASI SIEMPRE	20	34%
5.- SIEMPRE	16	28%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 38:** Pregunta 33 ¿Valoran mi alto nivel de desempeño?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 17 por ciento contestó la opción “nunca”, el 10 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 10 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 34 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 28 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** En estos resultados podemos observar que el 62 por ciento de los profesores sienten que valoran su nivel de desempeño. Mientras que hay otro 27% que no siente que son valorados dentro del centro educativo.

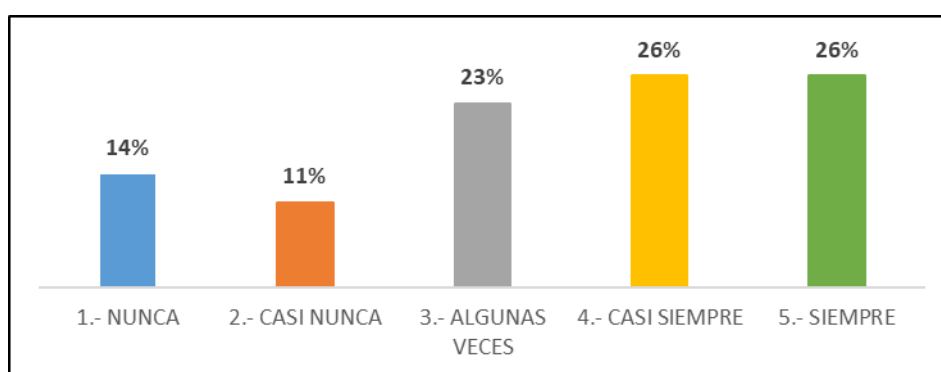


**Tabla 38:** Pregunta 34 ¿Se reconocen los logros en la institución educativa?

<b>PREGUNTA N°34</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	8	14%
2.- CASI NUNCA	6	11%
3.- ALGUNAS VECES	13	23%
4.- CASI SIEMPRE	15	26%
5.- SIEMPRE	15	16%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Gráfico 39:** Pregunta 34 ¿Se reconocen los logros en la institución educativa?

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

Elaboración Propia

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 14 por ciento contestó la opción “nunca”, el 11 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 23 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 26 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 26 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** Con estos resultados, podemos observar que el 52 por ciento de los docentes confirman que se les reconoce sus logros, mientras aún hay un 25 por ciento que no considera lo mismo.

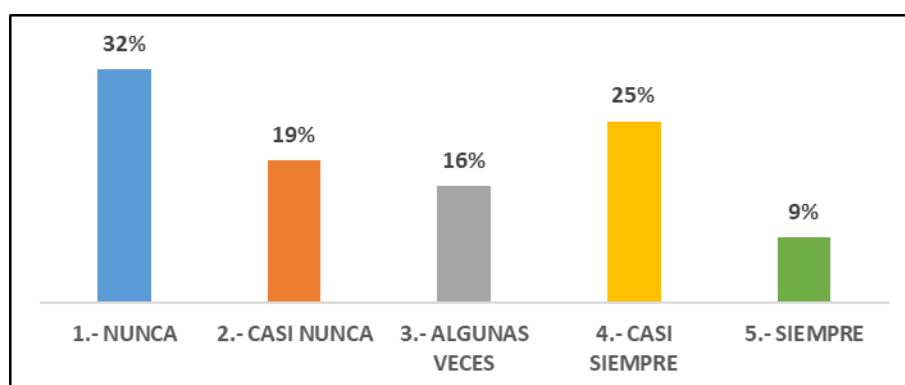
### c) Indicador: Perfeccionamiento

**Tabla 39:** Pregunta 35 ¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos?

PREGUNTA N°35	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.- NUNCA	18	32%
2.- CASI NUNCA	11	19%
3.- ALGUNAS VECES	9	16%
4.- CASI SIEMPRE	14	25%
5.- SIEMPRE	5	9%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 40:** Pregunta 35 ¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos?



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

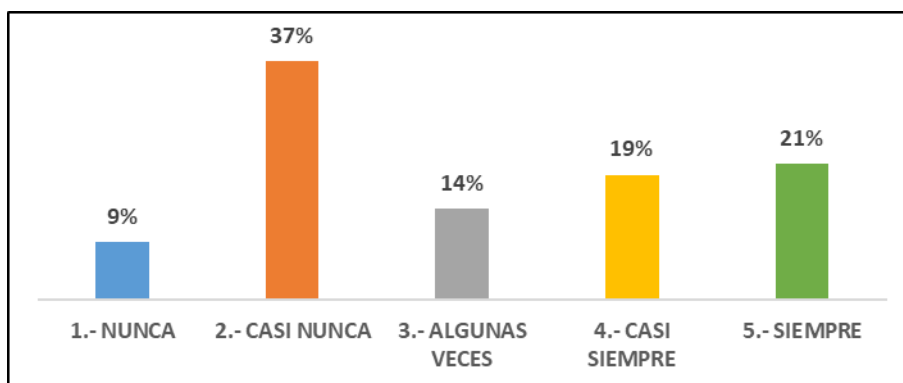
**Descripción:** De los 57 encuestados, el 32 por ciento contestó la opción “nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre” y el 9 por ciento contestó la opción “siempre”

**Interpretación:** Con estos resultados, podemos observar que hay más del 50 por ciento de los docentes que no se desempeñan más allá de sus compromisos asumidos, mientras que hay un 34 por ciento que da un extra a su trabajo diario.

**Tabla 40:** Pregunta 36 ¿Participa de capacitaciones o diplomados?

<b>PREGUNTA N°36</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.- NUNCA	5	9%
2.- CASI NUNCA	11	37%
3.- ALGUNAS VECES	9	14%
4.- CASI SIEMPRE	14	19%
5.- SIEMPRE	5	21%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Gráfico 41:** Pregunta 36 ¿Participa de capacitaciones o diplomados?

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo  
**Elaboración Propia**

**Descripción:** De los 57 encuestados, el 32 por ciento contestó la opción “nunca”, el 19 por ciento contestó la opción “casi nunca”, el 16 por ciento contestó la opción “algunas veces”, el 25 por ciento contestó la opción “casi siempre y el 9 por ciento contestó la opción “siempre”.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados, encontramos que hay un 40 por ciento que participa en capacitaciones o diplomados, mientras hay un 46 por ciento que no lo hace.

## 2. Análisis y discusión de resultados

**Tabla 41:** Cruce de Variables

		SATISFACCIÓN LABORAL																	
		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO	P01			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
		P02	X	X		X					X	X	X	X			X	X	
		P03				X		X			X	X							X
		P04		X	X			X			X		X	X					X
		P05			X				X	X			X		X	X			X
		P06	X			X		X	X	X	X	X				X	X	X	X
	CONDICIÓN ORGANIZACIONAL	P07	X		X	X						X		X		X		X	X
		P08				X		X	X	X			X	X	X	X	X		X
		P09	X	X	X					X		X		X	X	X		X	X
		P10	X		X				X		X	X	X			X			X
		P11	X		X					X			X	X		X			X
		P12			X	X	X		X	X			X	X	X		X	X	X
	COMPROMISO	P13		X					X	X	X	X		X	X			X	
		P14	X		X		X	X	X		X	X			X	X	X		
		P15			X														X
		P16		X				X			X		X	X	X				X
		P17		X			X	X			X	X	X		X			X	X
		P18			X	X	X	X	X	X				X	X				X

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del centro educativo

**Elaboración Propia**

## **2.1. Análisis y discusión de la variable clima organizacional**

La dimensión comportamiento administrativo tiene como componentes de incidencia a las preguntas P1 y P6, que refieren a que los docentes tienen una alta necesidad de mantenerse informados sobre las normas y reglas de la institución y el ambiente de trabajo debe ser un sitio confortable para el desarrollo de las actividades.

La dimensión condición organizacional tiene componentes de incidencia a las preguntas P8, P9 y P12, en donde la primera explica la apreciación del director al trabajo de los docentes es una variable de alta importancia pues más del 60 por ciento los docentes sostienen que es importante saber que se aprecia su trabajo, la siguiente explica que una buena relación con los padres de familia es importante y la tercera, relaciona que es importante tener una comunicación efectiva con los alumnos.

La dimensión compromiso, tiene como componentes de incidencia a las preguntas P14 y P17, la primera refiere si se siente contento trabajando en la institución y la segunda corresponde a actividades dentro de esta misma.

## **2.1. Análisis y discusión de la variable Satisfacción Laboral**

La dimensión de remuneración educativa tiene componentes de incidencia a las preguntas P22 y P 24, la primera corresponde al compromiso del éxito de la institución y la segunda a la solución de problemas de la institución.

La dimensión de actitud positiva tiene componentes de incidencia a las preguntas P27, P28 y P29, la primera corresponde a la empatía entre los colaboradores, la segunda sobre la armonía entre los docentes y a tercera y la más importan es la solución de problemas conductuales de los estudiantes.

La dimensión de desarrollo profesional tiene componentes de incidencia a las preguntas P31 y P35 la primera corresponde a las actividades que permite desarrollarse y la segunda sobre compromisos asumidos más allá de sus deberes.

## **CAPÍTULO VI:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **1. Conclusiones**

En la conclusión del desarrollo de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1.1 De acuerdo a las dimensiones trabajadas, se concluye que el clima organizacional que existe en el centro educativo privado, incide directamente en la satisfacción laboral.
  
- 1.2 Los resultados obtenidos sobre el clima organizacional que se maneja en el centro educativo privado, es positivo, en los resultados de las encuestas en la comunicación de la dirección a los profesores y las relaciones de trabajo entre los docentes, permiten generar un ambiente de trabajo motivador y participativo y esto influye al momento de cumplir sus objetivos.
  
- 1.3 La buena motivación, buenas condiciones físicas y la buena evaluación de desempeño son factores que afectan el buen cumplimiento de las funciones del personal.

## **2. Recomendaciones**

2.1 Se sugiere a los directivos del centro educativo privado considerar la importancia del clima organizacional, ya que se debe considerar como factores importantes la comunicación de la dirección hacia los docentes y se debe considerar como factor importante la comodidad, felicidad y satisfacción.

2.2 Se recomienda a la dirección del centro educativo privado, dar seguimiento a la investigación realizada, dado que se han identificado factores que están afectando al clima organizacional y satisfacción laboral.

2.3 Es recomendable realizar una evaluación de desempeño a los docentes que integra la institución donde sea posible detectar las necesidades y factores que estén afectando e impidiendo un óptimo cumplimiento de funciones, pues con la información obtenida se puede desarrollar estrategias que ayuden a corregir alguna falencia y logre mejorar el desempeño.



## REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2011), Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, Mc Graw Hill, Mexico D.F

Díaz, M. (2013) Realización Personal, descubriendo una nueva identidad. Obtenido de: <https://selvv.com/>

Domínguez L., Ramírez A., y García A., (2013), El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, revista nacional de administración, pág: 59-70

García, M. (2011). Medición de la satisfacción del cliente en una empresa de retail. Informe de Tesis, Universidad de Piura. Piura-Perú.

Gestiopolis. (15 de febrero de 2018). gestiopolis.com. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com>: <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014), Metodología de la investigación.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York, USA: John Wiley y Sons, Inc. New York.

Jurgén H. (1998). Teoría de la acción comunicativa II. Taurus.

Likert, R (1967), The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.

Luengo, Yubisay (2013), Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial informe de tesis, Universidad del Zulia, Venezuela.

Marroquín, Stefani (2011), El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King Informe de tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Maslow A. (1943). Teoría de la Motivación Humana. Estados Unidos

Mueller C., Wallace J., y Price J. (1992). Employee commitment: resolving some issues. New York, Work and occupations.

Ortega, C. (2015), Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades tecnológicas privadas del Lima informe de tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Palomino, Miryam y Peña, Rafael (2016), El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast LTDA, informe de tesis, Universidad de Cartagena, Colombia.

Pérez, N y Rivera, P (2015), Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2013, informe de tesis, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Ramsey R., Lassk G. y Marshall W. (1995). The journal of personal selling and sales mangement. Obtenido de [www.proquest.com](http://www.proquest.com)

Sánchez C, & Reyes C. (2009), Metodología y diseño en la investigación científica. Universidad Ricardo Palma.

Soto, B (2018) Qué es clima organizacional, portal de gestión.org. Recuperado de <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>

Walsh M., y Milner E. (2002). The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational. New York.

Zepeda R. (2010). Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Manufactura. México.

## APÉNDICE

### Apéndice A)

# ENCUESTA APLICADA

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

VI PROGRAMA DE TITULACIÓN



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA JOSÉ DE ARIMATEA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – AÑO 2018**

**NOTA IMPORTANTE:** El anonimato de las personas que participen en la investigación queda totalmente garantizado por el investigador.

#### Información general sobre el/la encuestado/a:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: MASCULINO | FEMENINO

- Marque el rango de años de servicio en la institución educativa:

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| a) Menos de 1 año   | <input type="checkbox"/> |
| b) Entre 1 a 3 años | <input type="checkbox"/> |
| c) Entre 4 a 6 años | <input type="checkbox"/> |
| d) Más de 7 años    | <input type="checkbox"/> |

- Marque a que su función laboral:

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| a) Profesor de Inicial    | <input type="checkbox"/> |
| b) Profesor de primaria   | <input type="checkbox"/> |
| c) Profesor de secundaria | <input type="checkbox"/> |
| d) Profesor auxiliar      | <input type="checkbox"/> |

En el cuestionario presente, formulamos una serie de preguntas sobre algunas variables que inciden directamente en la configuración del clima organizacional y la satisfacción en el centro educativo. **Para ello utilizaremos la siguiente escala de respuesta:**

RESPUESTA	ESCALA
• NUNCA	1
• CASI NUNCA	2
• ALGUNAS VECES	3
• CASI SIEMPRE	4
• SIEMPRE	5

**Apéndice B)**

Preguntas sobre Clima Organizacional:

N°	COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?	1	2	3	4	5
3	¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?	1	2	3	4	5
4	¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?	1	2	3	4	5
5	¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?	1	2	3	4	5
N°	CONDICIÓN ORGANIZACIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
7	¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?	1	2	3	4	5
8	¿Cree que su director aprecia su trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia?	1	2	3	4	5
10	¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?	1	2	3	4	5
12	¿Se habla abiertamente con los alumnos?	1	2	3	4	5
N°	COMPROMISO	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13	¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente?	1	2	3	4	5
14	¿Se siente contento trabajando en la institución educativa?	1	2	3	4	5
15	¿Lo envían a congresos o seminarios?	1	2	3	4	5
16	¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos?	1	2	3	4	5
17	¿Hay almuerzos o actividades de integración?	1	2	3	4	5
18	¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo?	1	2	3	4	5

## Apéndice C)

Preguntas sobre Satisfacción Laboral:

N°	REMUNERACION ADECUADA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19	¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo?	1	2	3	4	5
20	¿Estoy contento haciendo mi trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones?	1	2	3	4	5
22	¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa?	1	2	3	4	5
24	¿Cree usted que la dirección resuelve problemas de rápida y conciliadora?	1	2	3	4	5
N°	ACTITUD POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
25	¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?	1	2	3	4	5
26	¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes?	1	2	3	4	5
27	¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros?	1	2	3	4	5
28	¿Considero que hay armonía entre los docentes?	1	2	3	4	5
29	¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes?	1	2	3	4	5
30	¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución?	1	2	3	4	5
N°	DESARROLLO PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
31	¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse?	1	2	3	4	5
32	¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa?	1	2	3	4	5
33	¿Valoran mi alto nivel de desempeño?	1	2	3	4	5
34	¿Se reconocen los logros en la institución educativa?	1	2	3	4	5
35	¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos?	1	2	3	4	5
36	¿Participa de capacitaciones o diplomados?	1	2	3	4	5

## Apéndice D)

## PREGUNTAS Y SUS DIMENSIONES:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO	Reglamento	1. ¿Me mantienen informado con las normas o reglas de la institución?	1.-NUNCA 2-CASI NUNCA 3-ALGUNAS VECES 4-CASI SIEMPRE 5-SIEMPRE
			2.¿Llega a cumplir con las metas establecidas del centro educativo?	
		Política remunerativa	3. ¿Hay una política de incremento anual y bonificación por metas?	
			4. ¿El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realizo?	
		Ambiente físico	5. ¿Cree que las aulas tienen los materiales adecuados para la enseñanza?	
			6. ¿Cree usted que el ambiente de trabajo es confortable?	
	CONDICIÓN ORGANIZACIONAL	Relación con el director	7. ¿Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está desarrollando sus funciones?	
			8. ¿Cree que su director aprecia su trabajo?	
		Relación con los padres de familia	9. ¿Usted mantiene una buena relación con los padres de familia?	
			10. ¿Cree que los padres de familia aprecian la labor que hace con sus hijos?	
		Relación con los alumnos	11. ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?	
			12. ¿Se habla abiertamente con los alumnos?	
	COMPROMISO	Reconocimiento	13. ¿Las funciones que realiza lo hacen crecer profesionalmente?	
			14. ¿Se siente contento trabajando en la institución educativa?	
		Capacitación	15. ¿Lo envían a congresos o seminarios?	
			16. ¿Le ofrecen descuentos para ir a congresos?	
		Integración	17. ¿Hay almuerzos o actividades de integración?	
			18. ¿Siente que sus compañeros valoran su esfuerzo y trabajo?	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA
SATISFACCIÓN LABORAL	REMUNERACION ADECUADA	Actitud frente al trabajo	19. ¿Estoy satisfecho con el sueldo que percibo?	1.-NUNCA 2-CASI NUNCA 3-ALGUNAS VECES 4-CASI SIEMPRE 5-SIEMPRE
			20. ¿Estoy contento haciendo mi trabajo?	
		Actitud frente a la institución	21. ¿El sueldo es mejor frente a otras instituciones?	
			22. ¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?	
		Actitud frente a los problemas de la institución	23. ¿Considera que la institución cumple con la calidad educativa?	
			24. ¿Cree usted que la dirección resuelve problemas de rápida y conciliadora?	
	ACTITUD POSITIVA	Frente a la dirección	25. ¿La dirección tiene buena comunicación con los docentes?	
			26. ¿Los coordinadores toman en cuenta las sugerencias de los docentes?	
		Frente a los compañeros de trabajo	27. ¿Creo tener la empatía para colaborar con mis compañeros?	
			28. ¿Considero que hay armonía entre los docentes?	
		Frente a los alumnos y padres de familia	29. ¿Sabe resolver problemas conductuales de los estudiantes?	
			30. ¿Considera que hay una buena comunicación de los padres con la institución?	
	DESARROLLO PROFESIONAL	Línea de Carrera	31. ¿Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse?	
			32. ¿Creo que hay oportunidad de crecer en la institución educativa?	
		Reconocimientos	33. ¿Valoran mi alto nivel de desempeño?	
			34. ¿Se reconocen los logros en la institución educativa?	
Perfeccionamiento		35. ¿Se desempeña más allá de sus compromisos asumidos?		
		36. ¿Participa de capacitaciones o diplomados?		