



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TESIS

**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” IQUITOS 2015**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR : GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DE ZUMAETA**

ASESOR : LIC. EDUC. DELIA PEREA TORRES, DRA.

IQUITOS, PERÚ

2018



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TESIS

**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” IQUITOS 2015**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR : GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DE ZUMAETA**

ASESOR : LIC. EDUC. DELIA PEREA TORRES, DRA.

IQUITOS, PERÚ

2018



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
065-2018-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 1092-2018-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ROSA DE AMÉRICA" IQUITOS 2015", designando como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Educ. Freddy Abel Arévalo Vargas, Dr.	Presidente
Lic. Educ. Keither Reátegui Macedo Mgr.	Miembro
Lic. Educ. Marco Antonio Encinas Pereira, Mgr.	Miembro
Lic. Educ. Delia Perea Torres, Dra.	Asesora

A los Nueve días del mes de Noviembre del 2018, a horas 11:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ROSA DE AMÉRICA" IQUITOS 2015" presentado por las señoras **ELENA NAVARRO DE ZUMAETA Y GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA**, como requisito para optar el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

..... *Abuelto de la hija de la mamá*

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

- Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno () c) Bueno (x)
- Desaprobado: ()

Observaciones : *Ninguna*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *12.30* m. del Nueve de Noviembre del 2018; con lo cual, se le declara a los sustentantes *apta* para recibir el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**.

[Signature]
Lic. Educ. Freddy Abel Arévalo Vargas, Dr.
Presidente

[Signature]
Lic. Educ. Keither Reátegui Macedo Mgr.
Miembro

[Signature]
Lic. Educ. Marco Antonio Encinas Pereira, Mgr.
Miembro

[Signature]
Lic. Educ. Delia Perea Torres, Dra
Asesora

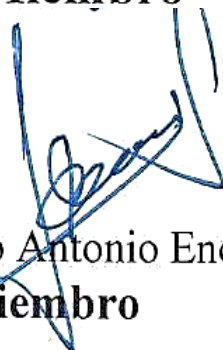
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 09 DE
NOVIEMBRE DEL AÑO 2018 EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE
POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ



Lic. Educ. Freddy Abel Arévalo Vargas, Dr.
Presidente



Lic. Educ. Keither Reátegui Macedo Mgr.
Miembro



Lic. Educ. Marco Antonio Encinas Pereira, Mgr.
Miembro



Lic. Educ. Delia Perea Torres, Dra
Asesora

A Dios por ser el que siempre guía
el camino que recorreremos en
nuestra vida personal y
profesional.

Gina

A Dios por ser el que siempre guía
el camino que recorreremos en nuestra
vida personal y profesional.

Elena

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

Agradecemos a todas las personas que se involucraron de manera directa e indirecta en el desarrollo del presente trabajo de investigación, con el fin de apoyarnos a obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Educativa.

A la **LIC. EDUC. DELIA PEREA TORRES, DRA.** asesora del presente trabajo por su constante orientación y consejos en la conducción de esta tesis.

ÍNDICE

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	04
1.1. Antecedentes	04
1.2. Bases teóricas	07
1.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	12
2.1. Variables y su Operacionalización	12
2.2. Formulación de la Hipótesis	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	18
3.2. Población y Muestra	19
3.3. Técnicas e Instrumentos	19
3.4. Procedimientos de recolección de datos	20
3.5. Técnicas de Procesamientos y Análisis de Datos	20
3.6. Aspectos Éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	22
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	49
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	51
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	52
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	
1: Matriz de Consistencia	
2: Instrumento (s) de Recolección de Datos	
3: Validez y Confiabilidad	

ÍNDICE DE TABLAS

	Paginas
Tabla N° 01 Autorrealización en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	22
Tabla N°02 Involucramiento Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	24
Tabla N°03 Supervisión en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	26
Tabla N°04 Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	28
Tabla N°05 Condiciones Laborales en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	30
Tabla N°06 Clima Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	32
Tabla N°07 Las Remuneraciones en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	34
Tabla N°08 Refuerzo Positivo en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	36
Tabla N°09 Desempeño de Puesto en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	38
Tabla N°10 La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	40
Tabla N°11 La Participación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	42
Tabla N°12 Satisfacción Personal Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	44
Tabla N°13 Clima Laboral y Satisfacción Personal Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Paginas
Gráfico N°01 Autorrealización en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	23
Gráfico N°02 Involucramiento Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	25
Gráfico N°03 Supervisión en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	27
Gráfico N°04 Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	29
Gráfico N°05 Condiciones Laborales en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	31
Gráfico N°06 Clima Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	33
Gráfico N°07 Las Remuneraciones en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	35
Gráfico N°08 Refuerzo Positivo en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	37
Gráfico N°09 Desempeño de Puesto en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	39
Gráfico N°10 La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	41
Gráfico N°11 La Participación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	43
Gráfico N°12 Satisfacción Personal Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015	45

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la medida en que correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” - Iquitos 2015. Los problemas planteados en el estudio son: ¿En qué medida correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015?. El estudio perteneció a la investigación de tipo correlacional, porque Permitió conocer el grado de correlación entre las variables: Clima Laboral y Satisfacción personal. - El diseño de investigación fue el de la Investigación no experimental y el diseño Específico fue el transeccional correlacional porque se recolecto datos en el mismo lugar y en el mismo momento. La población estuvo conformada por 47 docentes y la muestra lo representó el 100% de la población. Los resultados demuestran que el clima laboral correlaciona con la Satisfacción Personal con una magnitud mayor de 40% en los Docentes de la Institución “Rosa de América de Iquitos en el año 2015”. Se arribó a la conclusión de que el Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.Recomendamos a los directivos de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos, elevar su clima laboral a fin de que el personal que labora en dicha organización se encuentre satisfechos al 100%

Palabras claves: Clima Laboral. Satisfacción personal. Población. Correlacional

ABSTRACT

The objective of this research was: To determine the extent to which it correlates the Work Climate and Personal Satisfaction in Teachers of the Educational Institution "Rosa de América" - Iquitos 2015. The problems raised in the study are: To what extent does the Work Climate and Personal Satisfaction in Teachers of the Educational Institution "Rosa de America" in Iquitos correlate in 2015?. The study belonged to correlational research because it allowed to know the degree of correlation between the variables: Work Climate and Personal Satisfaction. The research design was that of the non-experimental research and the specific design was the correlational transectional one. the population consisted of 47 teachers and and the sample was represented by 100%of the population. The selection of the sample was intentionally non-probabilistic. The results show that the work environment correlates with personal satisfaction with a magnitude greater than 40%. It was concluded that the work environment correlates with a magnitude greater than 40% with personal satisfaction in teachers of the "Rosa de América" Educational Institution in Iquitos in 2015. We recommend to the directors of the "Rosa de América" Educational Institution in Iquitos, to raise their work environment so that the personnel working in said organization are 100% satisfied.

Keywords: Work Climate. Personal satisfaction. Population. Correlational.

INTRODUCCIÓN

El Problemas General planteado en el estudio es: ¿En qué medida correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015?, así mismo se planteó como Problemas Específicos: ¿Se da el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015?. ¿Cómo es la Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015? . ¿Existe correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015?

En cuanto a los Objetivos se planteó como Objetivo General: Determinar la medida en que correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015. Y como Objetivos Específicos: Evaluar el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015. Identificar la Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015. Establecer la correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

El estudio perteneció a la investigación de tipo correlacional porque permitió conocer el grado de correlación entre las variables: Clima Laboral y Satisfacción Personal. El diseño de investigación fue el de la investigación no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional. Fue no experimental porque no se manipuló la variable independiente: (Clima Laboral). Fue de tipo transeccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento. La población estuvo conformada por 47 docentes y la muestra lo representó el 100% de la población; la selección de la muestra fue en forma no probabilística intencionada. La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir 47 docentes. La selección de la muestra se realizó en forma no probabilística intencionada. La Técnicas de análisis de resultados que se

empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

La hipótesis de trabajo fue: El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

Los individuos que laboran en las organizaciones no perciben el cumplimiento de la satisfacción personal en función del logro de sus intereses, necesidades y expectativas, no hay complacencia en relación con el incentivo económico regular como pago por la labor que realizan, las autoridades de las organizaciones no refuerzan las conductas positivas de los trabajadores mediante diversas recompensas o estímulos no existe una política de rotación de puestos ni la ampliación de nuevas tareas para hacerlo más variado y uso se debe precisamente a que el clima laboral de la organización se encuentra disminuido.

Esta situación también está presente en las organizaciones de la localidad, específicamente en la Institución Educativa “Rosa de América” donde los docentes no se encuentran satisfechos en lo personal porque no están percibiendo el clima laboral en función de la satisfacción de sus necesidades básicas, de continuar con este aspecto los docentes siempre van a manifestar insatisfacción a las características del ambiente laboral, por lo que se realiza el estudio: Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015.

(Dubrin, 2003) define a la organización como “un grupo de personas que trabajan juntos para alcanzar un propósito común”. así mismo (Castillo, 1993, p. 1) indica que “racionalizan la utilización de los recursos materiales, tecnológicos y financieros”. En esa misma línea (Chiavenato, 2004a) define la motivación como el “proceso que genera un comportamiento en la persona dirigido a conseguir tanto los objetivos organizacionales como sus propios objetivos individuales”.

El propósito de la investigación es: Determinar la medida en que correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

La investigación es relevante en lo teórico porque presenta teoría científica sistematizada y organizada sobre las variables, en lo metodológico por que presenta la operacionalización de las variables, en lo práctico porque permite solucionar un problema sobre la satisfacción personal y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los docentes de la Institución Educativa “Rosa de América”.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el año 2001, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio a trabajadores. La investigación determinó una relación entre cultura y clima organizacional y el trabajo concluyó en que “el término cultura y clima organizacional, son de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones. De ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas” (Álvarez & Valverde, 2001).

En el año 2009, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron los empleados. La investigación determinó el personal de esta institución se encuentra insatisfecho, concluyó en que “la retribución económica, condiciones físicas de entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás, posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es de 1.39 sobre 3.00” (Arnedo & Castillo, 2009).

En el año 2010, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron estudiantes. La investigación determinó una correlación entre las variables y el trabajo concluyó en que “existe correlación entre las variables en los grupos satisfechos y medianamente satisfechos” (Benítez, 2010).

En el año 2011, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio a docentes. La investigación determinó correlación significativa entre las variables y el trabajo concluyó en que “existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de

la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de Iquitos en el año 2011 al obtener $X^2_c = 7.77 > X^2_t = 3.84$, $gl = 1$, $\alpha = 0-05\%$ ” (Contreras, 2011).

En el año 2009, se desarrolló una investigación de tipo no experimental descriptivo y diseño descriptivo transversal que incluyó como población de estudio fueron los pacientes del Hospital Dr. Luis F. Nachón. La investigación determinó que existe insatisfacción en el clima organizacional y el trabajo concluyó en que “el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio porque no existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo” (Cortes, 2009).

En el año 2010, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio trabajadores. La investigación determinó el logro reflejar una posición neutral de los trabajadores y el trabajo concluyó en que “los trabajadores cuentan con un clima organizacional de posición indecisa, es decir, el clima se torna en una situación de apatía, el clima laboral no es percibido ni genera un comportamiento e interacción en la actuación de sus elementos” (Garza, 2010).

En el año 2010, se desarrolló una investigación de tipo no experimental descriptivo y diseño descriptivo transversal que incluyó como población de estudio fueron estudiantes. La investigación determinó altos niveles de satisfacción y el trabajo concluyó en que “los sujetos en estudio tienen altos niveles de satisfacción con su trayectoria académica en la Universidad” (Hernández, 2010).

En el año 2012, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron estudiantes. La investigación determinó relación significativa entre las variables y el trabajo concluyó en que “Existe relación entre la autoestima y

la satisfacción laboral con la profesión elegida en los estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2012 al obtener $X^2_c = 15.34 > X^2_t$, $gl = 4$, $\alpha = 0,05\%$ " (Huansi, 2012).

En el año 2005, se desarrolló una investigación de tipo experimental y diseño preexperimento que incluyó como población de estudio a trabajadores. La investigación determinó la necesidad de crear instrumentos concluyó en que "el diseño de un instrumento que coadyuve a caracterizar el clima organizacional en unidades académicas de la Universidad de Colima, el cual se pone a disposición de la institución y el trabajo" (Peña, 2005).

En el año 2007, se desarrolló una investigación de tipo no experimental descriptivo y diseño descriptivo transversal que incluyó como población de estudio fueron trabajadores. La investigación determinó la continuación de estudios similares y el trabajo concluyó en la propuesta de "continuación del estudio en base a la identificación de necesidades de aprendizaje en clima organizacional de los directivos de manera que pueda lograr que cada trabajador se vea participe del proceso docente y encuentren en su accionar la labor formativa que les corresponde" (Piña, 2007a).

En el año 2014, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio. Personal docente. La investigación determinó la relación entre las variables y el trabajo concluyó en que "el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la Institución Educativa N° 82753" (Ruiz, 2014).

En el año 2013, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron estudiantes. La investigación determinó incidencia en 40% y el trabajo concluyó en que "la cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes" (Tejada, 2013).

En el año 2012, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y

diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron docentes. La investigación determinó una asociación moderada y el trabajo concluyó en que “la formación Profesional se asocia moderadamente con una magnitud de 45% con el clima organizacional en los docentes” (Vásquez, 2012).

En el año 2002, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño transeccional correlacional que incluyó como población de estudio fueron estudiantes. La investigación determinó influencia significativa y el trabajo concluyó en que “existe influencia significativa de la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida con el coeficiente intelectual de los alumnos” (Vildoso, 2002).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Clima Laboral. Para (Goncálvez, 2021, p. 15) clima laboral u organizacional “es el fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.”, así mismo (Gibson, 1984, p. 35) lo define como “propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral”. Por ello (Brunet, 1999, p. 79) dice que “el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben”. Pero también; medir el clima organizacional es un intento por captar la esencia, ambiente, orden y patrón de una organización o subunidad. Esto implica que los integrantes de una organización den sus opiniones con respecto a los diversos atributos y elementos de la organización. Medir la percepción del clima significa determinar el grado en que un determinado atributo organizacional es percibido y no el grado en que ese atributo percibido satisface o agrada (Arnedo & Castillo, 2009, p.79). Por su parte (Rodríguez, 1999, p. 65) menciona que “el clima de una institución tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales”.

Por ello (Martín & Colbs, 2002, pp. 331-388) indica que el analizar y diagnosticar el clima laboral u organizacional posibilita:

- “Evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- “Diseñar un proceso de intervención, presentando una especial atención a aquellos elementos problemáticos que requieren un tratamiento específico.”

Existen otros cuestionarios como el de (Litwin & Stringer Dessler, 1993a, p. 182) en el que se presentan una gama de variables organizacionales como la responsabilidad individual, la remuneración, el riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

1.2.1.1. Dimensiones del Clima Laboral u Organizacional. Para (Piña, 2007b, p. 58) las dimensiones no son, en sí mismas, disposiciones espaciales o temporales ni personas, sino dispositivos que nos permiten analizar una realidad. Desde la teoría este término puede ser presentado como: Dimensión organizacional. Dimensión actitudinal. Dimensión administrativa. Dimensión pedagógico-curricular.

(Litwin & Stringer Dessler, 1993b, p. 89) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: Estructura. Responsabilidad. Recompensa. Desafío. Relaciones. Cooperación. Estándares. Conflictos. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. en este estudio se toma la propuesta sobre clima laboral según el Test: CL – S.P.C. presenta las siguientes dimensiones:

1. Autorrealización.
2. Involucramiento laboral.
3. Supervisión.
4. Comunicación.

5. Condiciones laborales.

1.2.2. Satisfacción Personal. Para (Alvarado Oyarce, 1994, p. 163) No se puede conocer sobre la satisfacción académica si antes no se sabe sobre la motivación es entendida como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de una manera favorable o no en torno a una meta. Es evidente que todas las personas siempre que actúan lo hacen para satisfacer primero una necesidad personal, en cuyo caso la necesidad constituye una razón o motivo que genera un determinado comportamiento, por lo que es necesario que el directivo identifique tales necesidades o motivos y procure atenderlos mediante incentivos tangibles o intangibles, según la naturaleza de las mismas. En la medida en la que se satisfagan las necesidades será posible predecir, modificar y aún controlar el comportamiento en la forma deseada, pudiendo en caso contrario llegar a estados de frustración, tan perjudicial para la propia persona y para la institución a la cual pertenece.

1.2.2.1. Dimensiones de la Satisfacción Personal. La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Así el juicio de satisfacción permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimenta con su vida o hacia ciertos aspectos tales como: la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio, etc. por su parte Esqueda o Simonovis (2009) manifiesta que la satisfacción es considerada como un proceso personal, individual, que la persona que lo siente en su quehacer diario lo manifiesta o lo evidencia con lo que dice y hace.

La satisfacción personal comprende dimensiones relacionadas a satisfacer las necesidades superiores y son:

1. Dinero o remuneraciones, en nuestro medio resalta el factor motivador más importante por cuanto a través de él se pueden cubrir por lo menos las necesidades básicas o fisiológicas. Es evidente que su manejo será muy difícil dada la escasez de recursos del Estado y aún de las propias entidades educativas particulares.

2. El refuerzo positivo tendiente a reforzar conductas positivas o

adecuadas mediante diversas recompensas o estímulos y mediante el castigo si la conducta no es adecuada, con lo que se logra mantener o modificar el comportamiento respectivo, más aún si se identifican comportamientos descritos en la teoría X e Y de Mc Gregor.

3. El diseño de puestos mediante diversas estrategias como, por ejemplo: a) La rotación para evitar la monotonía o rutina (Ej. cambio de sección, asignatura, colegio, etc.). b) La ampliación de nuevas tareas para hacerlo más variado (ej. Organizar eventos, etc.) c) El enriquecimiento que significa darle tareas adicionales que impliquen un mayor sentido de desafío, de responsabilidad, de participación y de realización. (Ej. Asignar tareas de supervisión, de Dirección de la Institución Educativa para tomar decisiones propias, etc.) y d) asignando Horarios flexibles sin que varíe la cantidad total de horas de trabajo. Esta estrategia es pertinente con la Teoría Dual de Herzberg que reconoce al trabajo en sí como elemento motivador.

4. La comunicación efectiva, bidimensional y frecuente, mediante la cual las personas pueden satisfacer sus necesidades de reconocimiento (al comunicarle un mérito), el sentido de pertenencia y seguridad, puesto que así el trabajador sabrá que piensa su jefe de él, o que tan útil es para la institución.

5. La participación posibilita al subordinado estar debidamente informado de la situación, de los problemas, y a la vez ofrecer información e ideas sobre posibles soluciones. El solo hecho de tomar en cuenta a una persona resulta gratificante y motivador.

1.3. Definición de términos básicos

Clima. Son las características del medio ambiente de una organización en que se desempeñan los miembros de esta. Estas características pueden ser externas o internas. Clima laboral. Es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros (Litwin & Stringer Dessler, 1993b, p. 10).

Clima organizacional. Es el conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de la institución. El clima organizacional es lo que perite

diferenciar a las organizaciones entre sí (Chiavenato, 2004b, p. 89)

Organización. Es el conjunto de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podría alcanzarse.

Satisfacción. Acción y efecto de satisfacerse. Cumplimiento del deseo.

Satisfacción laboral. Es el estado afectivo que tienen los individuos hacia su trabajo. Satisfacción personal. Es el estado emocional del individuo del cumplimiento de sus necesidades.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
<p style="text-align: center;">Variable Independiente (X) Clima Laboral</p> <p style="text-align: center;">Se define conceptualmente como las características que tienen las organizaciones descritas por sus miembros. Se define operacionalmente como la característica de la organización conformada por las dimensiones: Autorregulación. Involucramiento laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales, cuyas categorías son:</p>	1. Autorrealización	1.1.	Existen oportunidades de progreso en la Institución Educativa	X _{1.1.}	Si: 55 – 100% No: 0 – 54%	Encuesta Cuestionario
		1.2.	La autoridad se interesa por el éxito de los docentes	X _{1.2.}		
		1.3.	Los docente participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X _{1.3.}		
		1.4.	La autoridad valora los altos niveles de desempeño	X _{1.4.}		
		1.5.	La autoridad expresa reconocimiento por los logros	X _{1.5.}		
		1.6.	Las actividades en las que trabajan los docentes te permiten aprender y desarrollarse	X _{1.6.}		
		1.7.	La autoridad promueve capacitaciones que necesitas	X _{1.7.}		
		1.8.	La Institución Educativa promueve el desarrollo personal	X _{1.8.}		
		1.9.	La Institución Educativa promueve la generación de ideas innovadoras	X _{1.9.}		
		1.10.	La autoridad reconoce los logros en el trabajo	X _{1.10.}		
	2. Involucramiento laboral	2.1.	Los docentes se sienten comprometido con el éxito en la Institución Educativa	X _{2.1.}		
		2.2.	Cada docente asegura sus niveles de logro en la Institución Educativa	X _{2.2.}		
		2.3.	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la Institución Educativa	X _{2.3.}		
		2.4.	Los docentes están comprometidos con la Institución Educativa	X _{2.4.}		
		2.5.	En la Institución Educativa se hacen mejor las cosas cada día	X _{2.5.}		
		2.6.	El cumplir con las tareas diarias en la Institución Educativa permite el desarrollo de los docentes	X _{2.6.}		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
Si de 55 – 100% y No de 0 – 54%.		2.7.	El cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X _{2.7.}		
		2.8.	Está definida en forma clara la visión, misión y valores de la Institución Educativa	X _{2.8.}		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
		2.9.	La Institución Educativa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X _{2.9}		
		2.10.	Los servicios de la Institución Educativa son motivo de orgullo del personal	X _{2.10}		
	3. Supervisión	3.1.	La autoridad brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X _{3.1}		
		3.2.	En la Institución Educativa se mejoran constantemente los métodos didácticos	X _{3.2}		
		3.3.	La evaluación que hacen del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X _{3.3}		
		3.4.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X _{3.4}		
		3.5.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidos	X _{3.5}		
		3.6.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X _{3.6}		
		3.7.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X _{3.7}		
		3.8.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	X _{3.8}		
		3.9.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X _{3.9}		
		3.10.	Existe un trato justo en la Institución Educativa	X _{3.10}		
	4. Comunicación	4.1.	Se cuenta con acceso a la información para cumplir con el trabajo	X _{4.1}		
		4.2.	En el aula la información fluye adecuadamente	X _{4.2}		
		4.3.	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	X _{4.3}		
		4.4.	Existe suficientes canales de comunicación	X _{4.4}		
		4.5.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X _{4.5}		
		4.6.	En la Institución Educativa se afrontan y superan los obstáculos	X _{4.6}		
4.7.		La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna	X _{4.7}			
4.8.		El director escucha los planteamientos que se le hacen	X _{4.8}			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
		4.9.	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	X _{4.9}		
		4.10.	Se conoce los avances que se dan en la Institución Educativa	X _{4.10}		
	5. Condiciones laborales	5.1.	Los docentes cooperan entre si	X _{5.1}		
		5.2.	Los objetivos de trabajo son retadores	X _{5.2}		
		5.3.	El personal de la Institución Educativa tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	X _{5.3}		
		5.4.	El grupo en el que trabajas funciona como un equipo bien integrado	X _{5.4}		
		5.5.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X _{5.5}		
		5.6.	Existe buena administración de los recursos	X _{5.6}		
		5.7.	La remuneración es atractiva	X _{5.7}		
		5.8.	Los objetivos guardan relación con la visión de la Institución Educativa	X _{5.8}		
		5.9.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X _{5.9}		
		5.10.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X ₁₅₁₀		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
Variable Dependiente (Y) Satisfacción Personal Se define conceptualmente como la percepción emocional que tiene el individuo hacia el cumplimiento de sus necesidades. Se define operacionalmente sobre el cumplimiento de las necesidades personales conformado por las dimensiones: Remuneraciones. Refuerzo positivo. Diseño del puesto. Comunicación y participación, cuyas categorías son: De Acuerdo de 55 a 100% y En Desacuerdo de 0 – 54%	1. Remuneraciones.	1.1.	Las expectativas económicas	Y _{1.1.}	De Acuerdo: 55 – 100% En Desacuerdo: 0 – 54%	Encuesta Cuestionario
		1.2.	Las necesidades básicas	Y _{1.2.}		
		1.3.	Las necesidades de la familia	Y _{1.3.}		
		1.4.	Los gustos o pasatiempos	Y _{1.4.}		
	2. Refuerzo positivo	2.1.	La autoridad resalta la personalidad de los trabajos dentro del grupo	Y _{2.1.}		
		2.2.	La autoridad recompensa con incentivos tangibles o intangibles por el trabajo que realizan	Y _{2.2.}		
		2.3.	Los compañeros de trabajo se elogian cuando realizan bien la labor	Y _{2.3.}		
		2.4.	La autoridad les hace sentir que el trabajo es importante	Y _{2.4.}		
		2.5.	La Institución Educativa reconoce el buen desempeño	Y _{2.5.}		
	3. Desempeño de puesto	3.1.	La Institución Educativa norma un sistema de ascenso en base al mérito	Y _{3.1.}		
		3.2.	La Institución Educativa norma la rotación de aula de los docentes	Y _{3.2.}		
		3.3.	En la Institución Educativa no existen cambios repentinos en el trabajo	Y _{3.3.}		
		3.4.	La Institución Educativa organiza eventos sociales y deportivos para variar la tareas	Y _{3.4.}		
		3.5.	La autoridad asigna tareas de supervisión a los docentes	Y _{3.5.}		
		3.6.	La autoridad asigna horarios flexibles para los trabajadores sin variar la cantidad total de horas de trabajo	Y _{3.6.}		
	4. Comunicación	4.1.	En la Institución Educativa la comunicación es abierta y espontanea	Y _{4.1.}		
4.2.		Existe oportunidad de platicar con los demás mientras se trabaja	Y _{4.2.}			
4.3.		La comunicación en la Institución Educativa es horizontal	Y _{4.3.}			
4.4.		La autoridad estimula las relaciones amistosas en los trabajadores	Y _{4.4.}			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		ÍTEMS	ÍNDICE O VALOR FINAL	INSTRUMENTO
		4.5.	La autoridad promueve la interacción razonable de los grupos informales	Y _{4.5}		
	5. Participación	5.1.	El personal debe estar informado de las situaciones que ocurren en la Institución Educativa	Y _{5.1}		
		5.2.	El personal debe ofrecer información para solucionar los problemas que ocurren en la Institución Educativa	Y _{5.2}		
		5.3.	El personal debe dar ideas creativas para enfrentar los problemas	Y _{5.3}		
		5.4.	El personal debe participar en todas las actividades que realiza la Institución Educativa	Y _{5.4}		

2.2. Formulación de la Hipótesis

El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación fueron sobre cuestiones específicas, se revisó lo que se ha investigado anteriormente, se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento que se adquirió pertenece a una investigación correlacional, con 2 variables: Variable Independiente: Clima Laboral y Variable Dependiente: Satisfacción Personal.

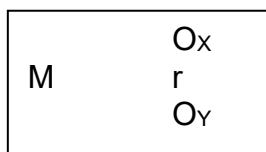
El estudio perteneció a la investigación de tipo correlacional porque permitió conocer el grado de correlación entre las variables: Clima Laboral y Satisfacción Personal (Hernández Sampieri et al., 2007).

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue el de la investigación no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.

Fue no experimental porque no se manipuló la variable independiente: (Clima Laboral). Fue de tipo transeccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento (Sánchez Carlesi & Reyes, 1998, p. 18).

El diseño del esquema es: Donde:



M = Muestra.

O_x = Observación a la variable independiente.

O_y = Observación a la variable dependiente.

r = Posible asociación entre las variables.

3.2. Población y Muestra

La población la conformó los docentes que laboran en la Institución Educativa Inicial "Rosa de América" que fueron 47.

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir 47 docentes.

La selección de la muestra se realizó en forma no probabilística intencionada.

3.3. Técnicas e Instrumentos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó los hechos en forma indirecta.

Los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación; obteniendo 61.7% de validez y 0.911 % de confiabilidad para la Variable Independiente Clima Laboral y 61.7% de validez y 0.911 % de confiabilidad para la Variable Dependiente. Satisfacción Personal.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.

Elaborar el instrumento de la recolección de datos.

Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.

Recolección de la información.

Procesamiento de la información Organización de la información en cuadros.

Análisis e interpretación de la información.

Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Elaboración y presentación del informe.

Sustentación del informe.

3.5. Técnicas de Procesamientos y Análisis de Datos

3.5.1. Técnica de Procesamiento de Datos

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión 23 en español y MINITAB versión 17 en español, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

3.5.2. Técnica de Análisis e Interpretación de Datos

El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

3.6. Aspectos Éticos

Se tuvo en cuenta los derechos de autor, se tuvo en cuenta las consideraciones éticas, derechos de privacidad, de anonimidad, confidencialidad, protección a la integridad física y moral; así como el consentimiento informado. Así mismo el rigor científico del estudio, además del derecho a la intimidad en la aplicación del instrumento de recolección de datos y se consideró los criterios de credibilidad, y auditabilidad. La credibilidad entendida como todo aquello que el investigador debe hacer para garantizar la calidad de la información y por ende, que los resultados del estudio representen el fenómeno investigado desde la perspectiva de los sujetos de investigación. La auditabilidad, comprendida como el conjunto de actividades, que tanto el investigador como el asesor de tesis, realizara para lograr que la investigación se desarrolle dentro de los estándares académicos y de consenso en el ámbito de la investigación cualitativa.

Con relación a los aspectos éticos se describir el proceso para lograr el consentimiento informado y garantizar el respeto de los derechos de los sujetos de investigación conforme a la reglamentación internacional, nacional y local.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. Diagnóstico del Clima Laboral

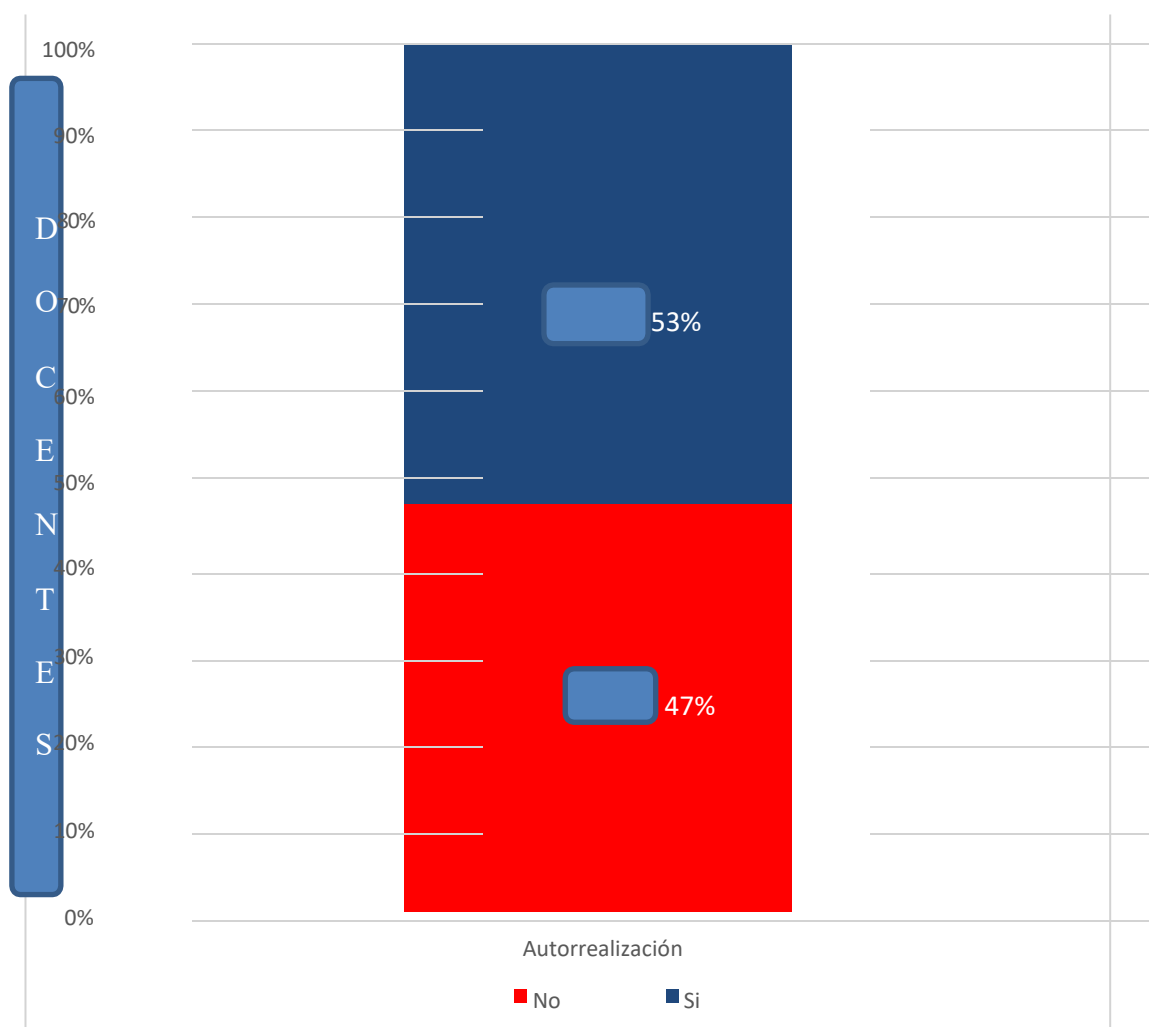
Tabla N° 1
Autorrealización en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

	Autorrealización	S		No		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Existen oportunidades de progreso en la Institución Educativa	25	53.0	22	47.0	47	100.0
2	La autoridad se interesa por el éxito de los docentes	26	55.0	21	45.0	47	100.0
3	Los docentes participan en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	30	64.0	17	36.0	47	100.0
4	La autoridad valora los altos niveles de desempeño	28	60.0	19	40.0	47	100.0
5	La autoridad expresa reconocimiento por los logros	27	57.0	20	43.0	47	100.0
6	Las actividades en las que trabajan los docentes permiten aprender y desarrollarse	20	43.0	27	57.0	47	100.0
7	La autoridad promueve capacitaciones que necesitas	15	32.0	32	68.0	47	100.0
8	La Institución Educativa promueve el desarrollo personal	17	36.0	30	64.0	47	100.0
9	La Institución Educativa promueve la generación de ideas innovadoras	29	62.0	18	38.0	47	100.0
10	La autoridad reconoce los logros en el trabajo	32	68.0	15	32.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	25	53.0	22	47.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 1 se observa que, de 47 (100%) docentes, 25 (53%) docentes manifestaron que si tienen deseo de autorrealización predominando con 68 % el indicador: La autoridad reconoce los logros en el trabajo y 22 (47%) docentes manifestaron que no tienen deseo de autorrealización predominando con 68% el indicador: La autoridad promuevecapacitaciones que necesitas; concluyendo que si tienen deseo de autorrealización los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 1
Autorrealización en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 1

Tabla N° 2
Involucramiento Laboral en Docentes de la Institución
Educativa “Rosade América” – Iquitos 2015

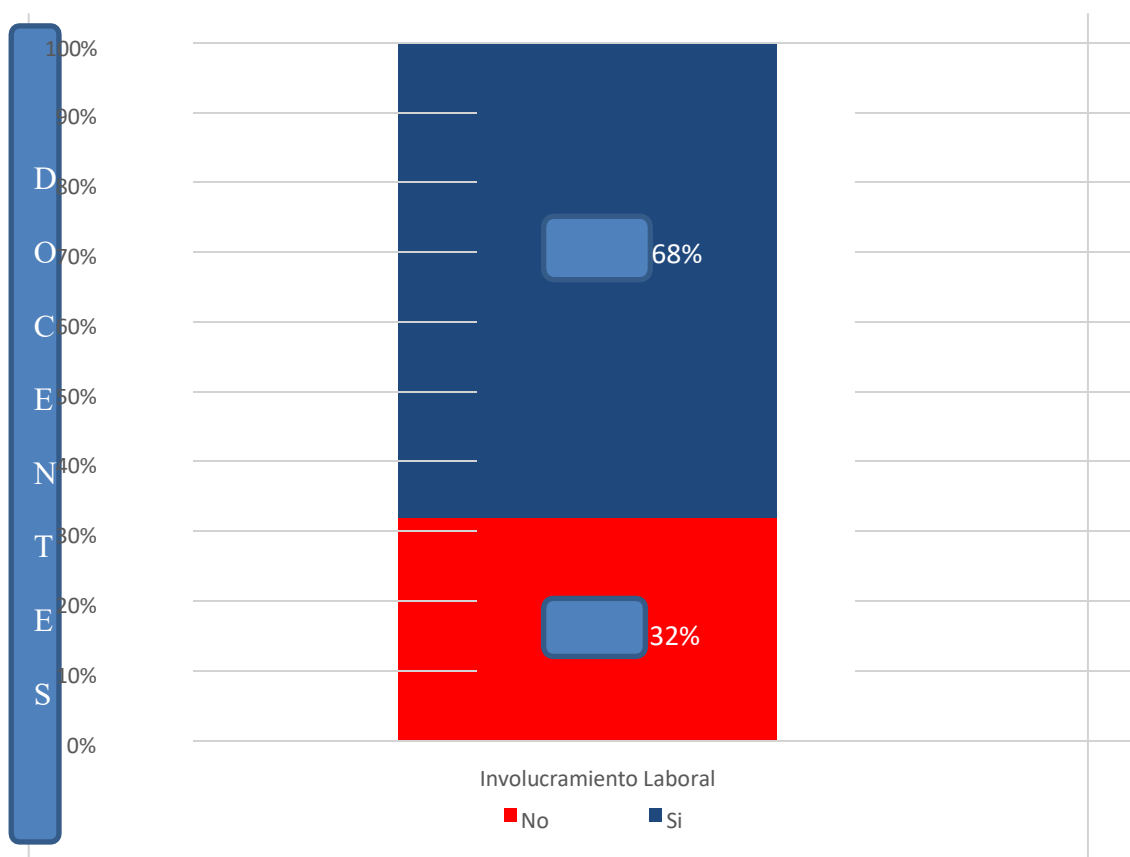
	Involucramiento Laboral	Si		No		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Los docentes se sienten comprometido con el éxito en la Institución Educativa	31	66.0	16	34.0	47	100.0
2	Cada docente asegura sus niveles de logro en la Institución Educativa	35	74.0	12	26.0	47	100.0
3	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la Institución Educativa	28	60.0	19	40.0	47	100.0
4	Los docentes están comprometidos con la Institución Educativa	35	74.0	12	26.0	47	100.0
5	En la Institución Educativa se hacen mejor las cosas cada día	33	70.0	14	30.0	47	100.0
6	El cumplir con las tareas diarias en la Institución Educativa permite el desarrollo de los docentes	36	77.0	11	23.0	47	100.0
7	El cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	32	68.0	15	32.0	47	100.0
8	Está definida en forma clara la visión, misión y valores de la Institución Educativa	36	77.0	11	23.0	47	100.0
9	La Institución Educativa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	28	60.0	19	40.0	47	100.0
10	Los servicios de la Institución Educativa son motivo de orgullo del personal	29	62.0	18	38.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	32	68.0	15	32.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 2 se observa que, de 47 (100%) docentes, 32 (68%) docentes manifestaron que si muestran involucramiento laboral predominando con 77 % los indicadores: El cumplir con las tareas diarias en la Institución Educativa permite el desarrollo de los docentes y Está

definida en forma clara la visión, misión y valores de la Institución Educativa y 15 (32%) docentes manifestaron que no muestran involucramiento laboral predominando con 40% los indicadores: Cada docente se considera factor clave para el éxito de la Institución Educativa y La Institución Educativa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral; concluyendo que si muestran involucramiento laboral los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 2
Involucramiento Laboral en Docentes de la Institución
Educativa “Rosade América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 2

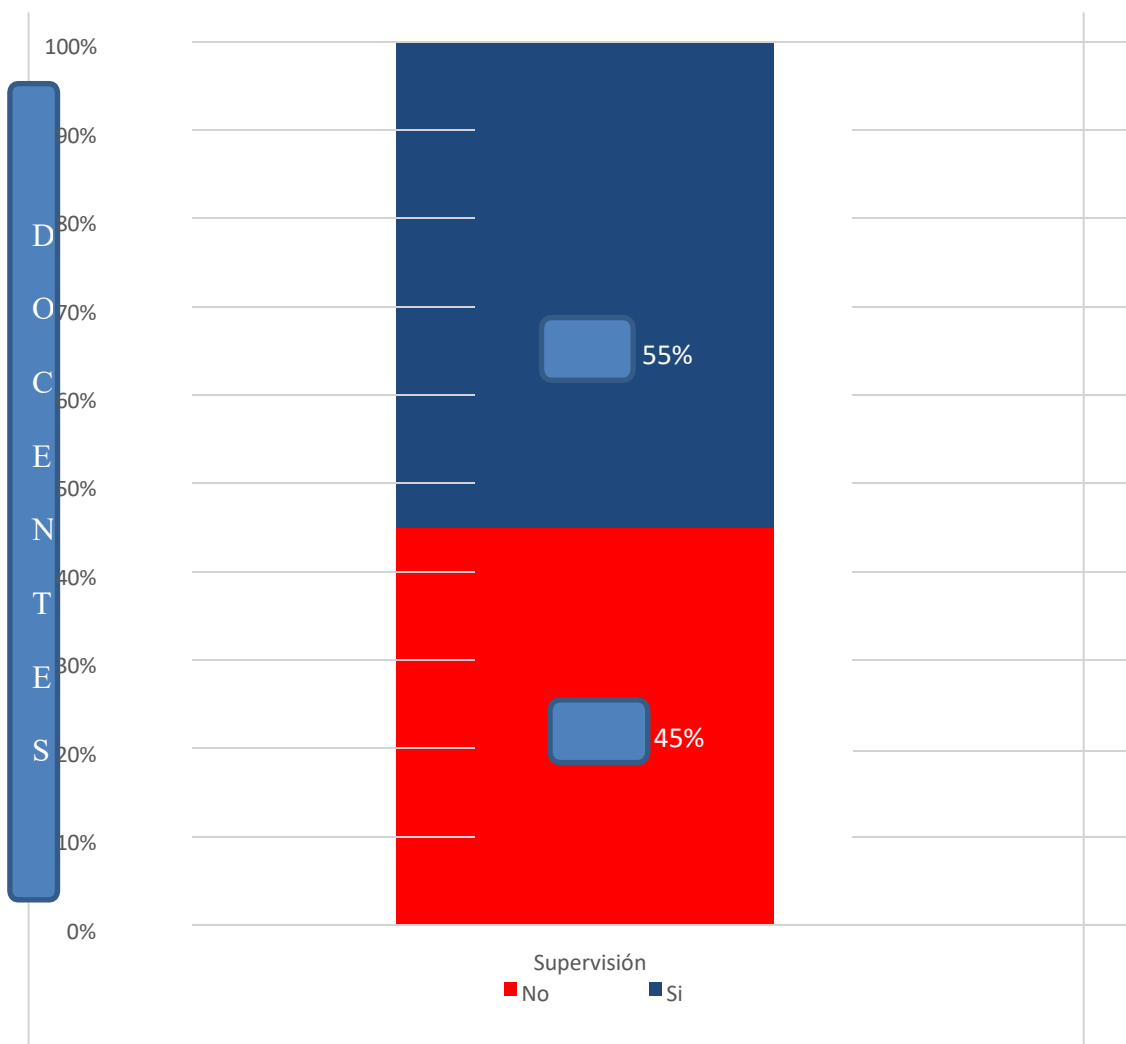
Tabla N° 3
Supervisión en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

	Supervisión	Si		No		Total	
		N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
1	La autoridad brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	28	60.0	19	40.0	47	100.0
2	En la Institución Educativa se mejoran constantemente los métodos didácticos	25	53.0	22	47.0	47	100.0
3	La evaluación que hacen del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	29	62.0	18	38.0	47	100.0
4	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	19	40.0	28	60.0	47	100.0
5	Las responsabilidades del puesto están claramente definidos	33	70.0	14	30.0	47	100.0
6	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	15	32.0	32	68.0	47	100.0
7	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	23	49.0	24	51.0	47	100.0
8	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	30	64.0	17	36.0	47	100.0
9	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	32	68.0	15	32.0	47	100.0
10	Existe un trato justo en la Institución Educativa	30	64.0	17	36.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	26	55.0	21	45.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 3 se observa que, de 47 (100%) docentes, 26 (55%) docentes manifestaron que si se realiza la supervisión predominando con 70 % el indicador: Las responsabilidades del puesto están claramente definidos y 21 (45%) docentes manifestaron que no se realiza la supervisión predominando con 68% el indicador: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades; concluyendo que si se realiza la supervisión en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 3
Supervisión en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 3

Tabla N° 4

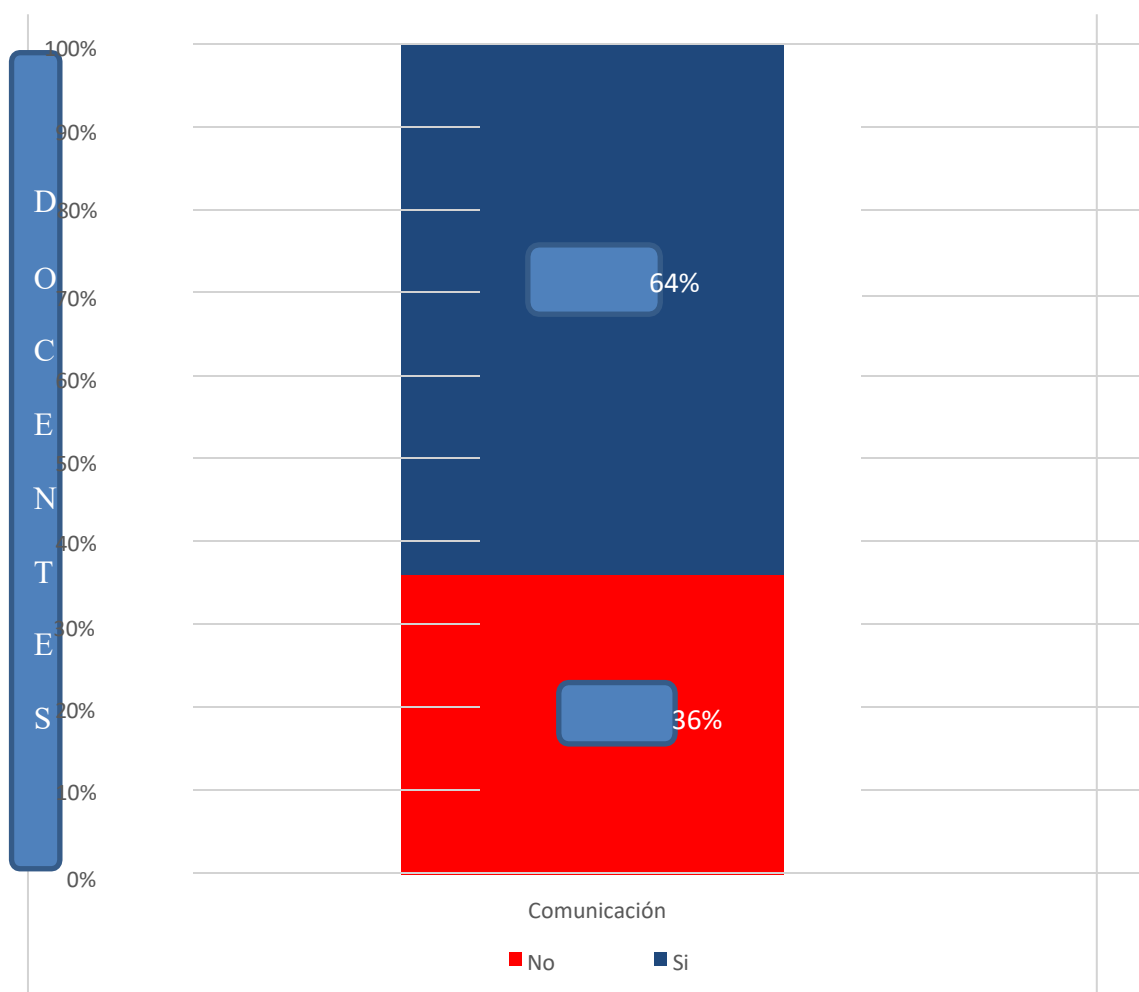
Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

	Comunicación	Si		No		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Se cuenta con acceso a la información para cumplir con el trabajo	25	53.0	22	47.0	47	100.0
2	En el aula la información fluye adecuadamente	34	72.0	13	28.0	47	100.0
3	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	38	81.0	9	19.0	47	100.0
4	Existe suficientes canales de comunicación	20	43.0	27	57.0	47	100.0
5	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	20	43.0	27	57.0	47	100.0
6	En la Institución Educativa se afrontan y superan los obstáculos	33	70.0	14	30.0	47	100.0
7	La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna	36	77.0	11	23.0	47	100.0
8	El director escucha los planteamientos que se le hacen	32	68.0	15	32.0	47	100.0
9	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	30	64.0	17	36.0	47	100.0
10	Se conoce los avances que se dan en la Institución Educativa	35	74.0	12	26.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	30	64.0	17	36.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 4 se observa que, de 47 (100%) docentes, 30 (64%) docentes manifestaron que si existe comunicación predominando con 77 % el indicador: La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna y 17 (36%) docentes manifestaron que no existe comunicación predominando con 57% los indicadores: Existe suficientes canales de comunicación y Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía; concluyendo que si existe comunicación en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 4
Comunicación en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: Cuadro N° 4

Tabla N° 5

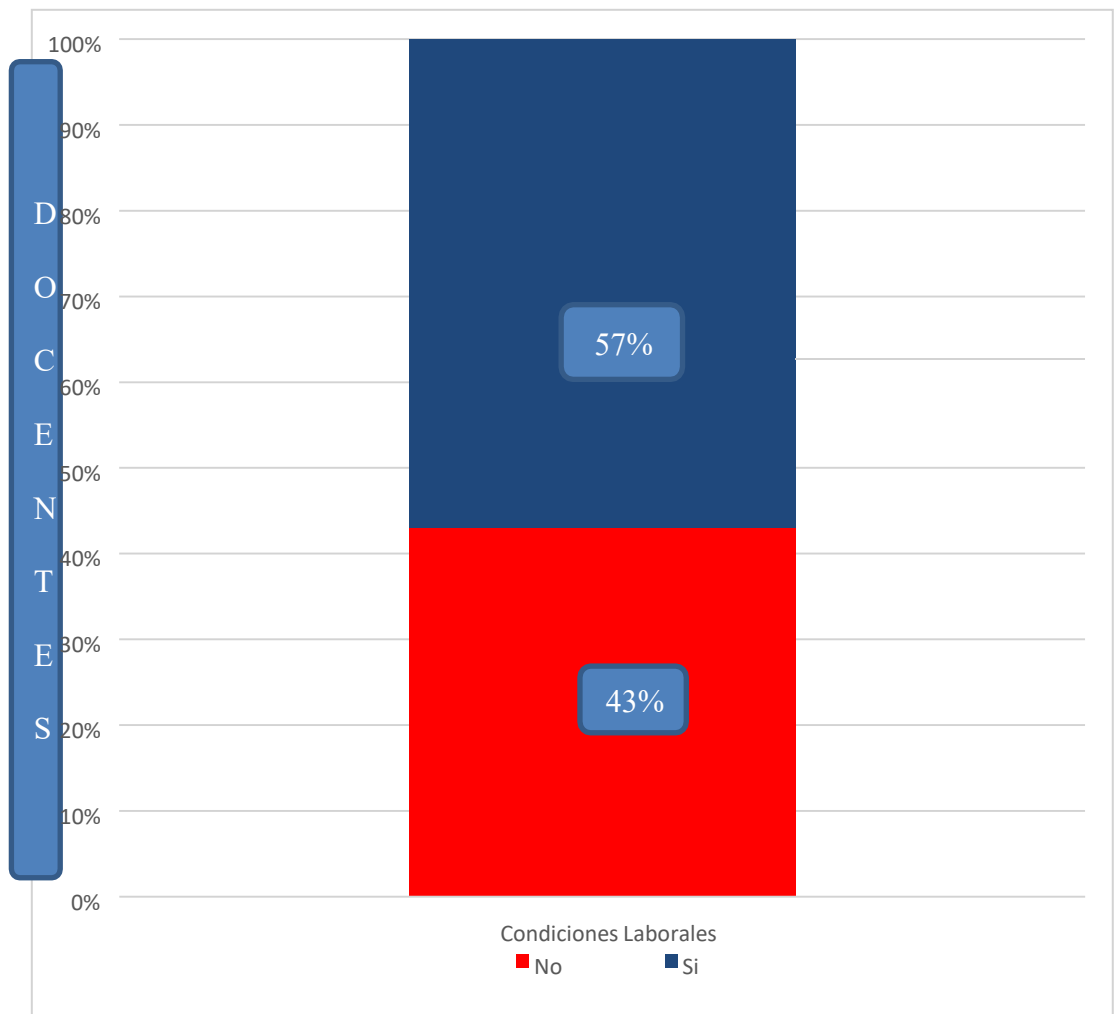
**Condiciones Laborales en Docentes de la Institución Educativa
“Rosade América” – Iquitos 2015**

	Condiciones Laborales	Si		No		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Los docentes cooperan entre si	33	70.0	14	30.0	47	100.0
2	Los objetivos de trabajo son retadores	30	64.0	17	36.0	47	100.0
3	El personal de la Institución Educativa tienen la oportunidad de tomardecisiones en tareas de sus responsabilidades	22	47.0	25	53.0	47	100.0
4	El grupo en el que trabajas funciona como un equipo bien integrado	29	62.0	18	38.0	47	100.0
5	Se cuenta con la oportunidadde realizar el trabajo lo mejor que se pueda	28	60.0	19	40.0	47	100.0
6	Existe buena administración delos recursos	31	66.0	16	34.0	47	100.0
7	La remuneración es atractiva	20	43.0	27	57.0	47	100.0
8	Los objetivos guardan relación con la visión de la Institución Educativa	27	57.0	20	43.0	47	100.0
9	Se dispone de tecnología quefacilita el trabajo	26	55.0	21	45.0	47	100.0
10	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	23	49.0	24	51.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	27	57.0	20	43.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 5 se observa que, de 47 (100%) docentes, 27 (57%) docentes manifestaron que si hay condiciones laborales predominando con 70 % el indicador: Los docentes cooperan entre si y 20 (43%) docentes manifestaron que no hay condiciones laborales predominando con 57% el indicador: La remuneración es atractiva;concluyendo que si hay condiciones laborales en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 5
Condiciones Laborales en Docentes de la Institución Educativa
“Rosade América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 5

Tabla N° 6
Clima Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

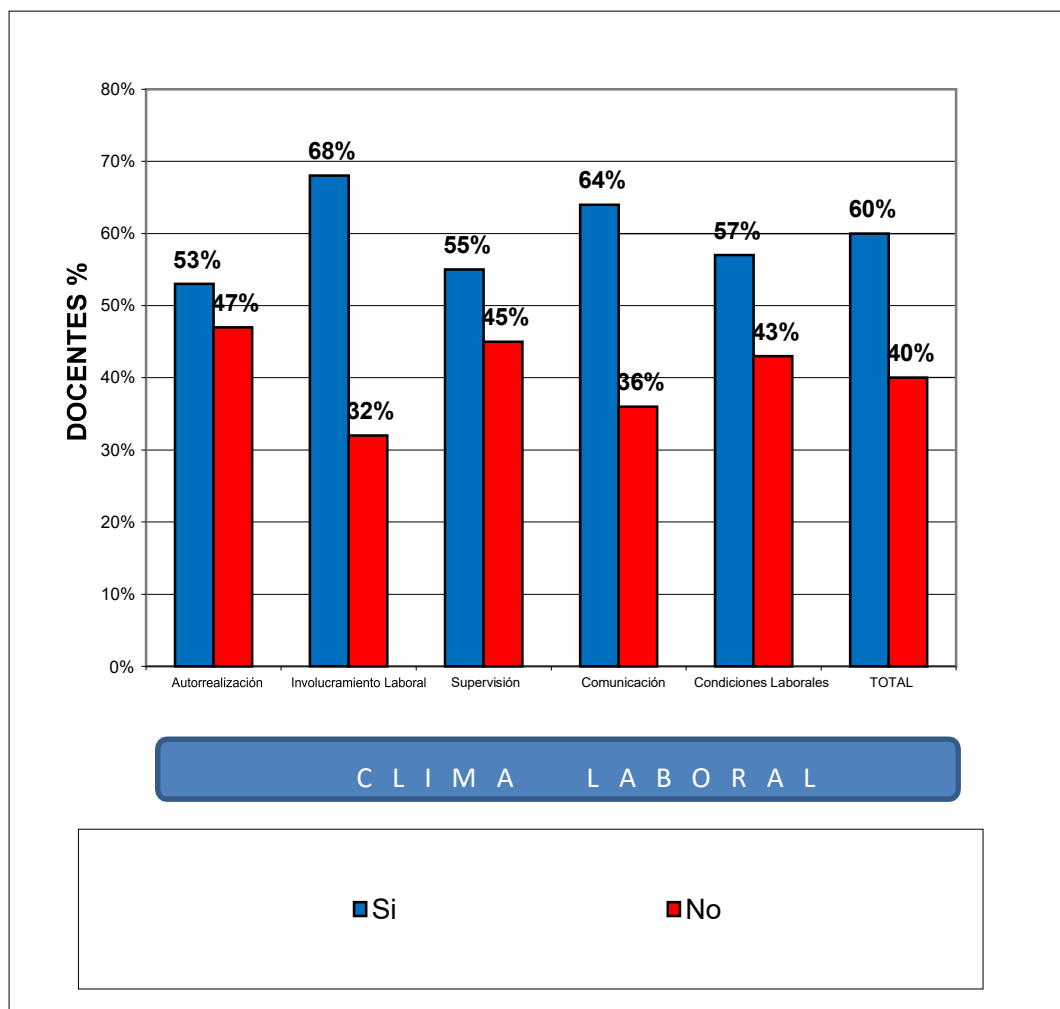
	Clima Laboral	Si		No		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Autorrealización	25	53.0	22	47.0	47	100.0
2	Involucramiento Laboral	32	68.0	15	32.0	47	100.0
3	Supervisión	26	55.0	21	45.0	47	100.0
4	Comunicación	30	64.0	17	36.0	47	100.0
5	Condiciones Laborales	27	57.0	20	43.0	47	100.0
	omedio (\bar{x})	28	60.0	19	40.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 6 se observa que, de 47 (100%) docentes, 28 (60%) docentes manifestaron que si existe clima laboral predominando con 68 % la dimensión y sus indicadores: Involucramiento Laboral y 19 (40%) docentes manifestaron que no existe clima laboral, predominando con 47% la dimensión y sus indicadores: Autorrealización; concluyendo que si existe clima laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015, lográndose el objetivo específico: Evaluar el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 6

Clima Laboral en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 6

4.1.2. Diagnóstico de la Satisfacción Personal

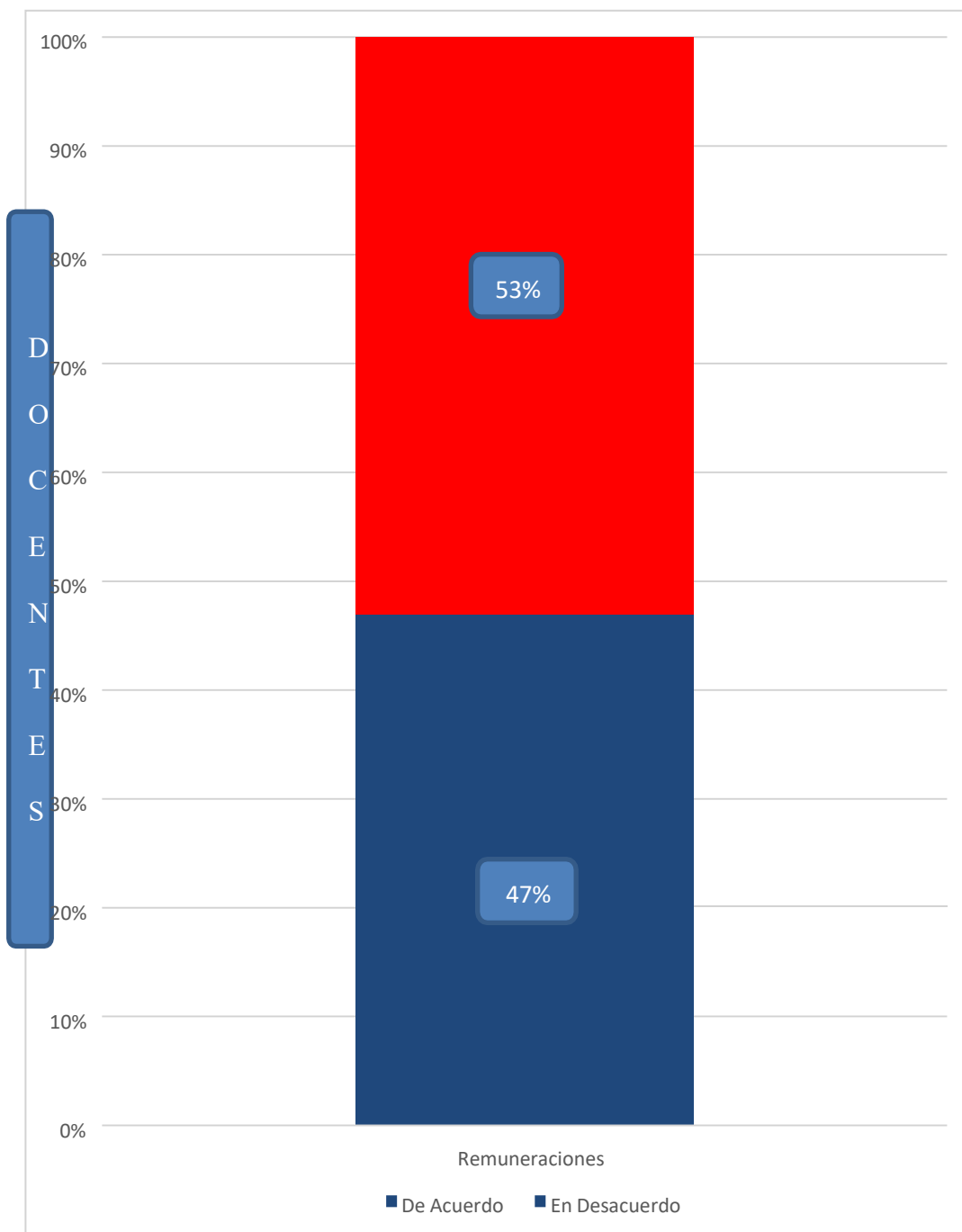
Tabla N° 7
Las remuneraciones en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015

	Remuneraciones. La remuneración que reciben cubre:	De Acuerdo		En Desacuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Las expectativas económicas	18	38.0	29	62.0	47	100.0
2	Las necesidades básicas	30	64.0	17	36.0	47	100.0
3	Las necesidades de la familia	19	40.0	28	60.0	47	100.0
4	Los gustos o pasatiempos	20	43.0	27	57.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	22	47.0	25	53.0	47	100.0

Fuente: Cuadros N° 1, 2, 3, 4, 5, 6.

En el cuadro y gráfico N° 7 se observa que, de 47 (100%) docentes, 25 (53%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con las remuneraciones predominando con 62 % el indicador: Las remuneraciones que reciben cubren las expectativas económicas y 22 (47%) docentes manifestaron que no están de acuerdo con las remuneraciones predominando con 64% el indicador: Las remuneraciones que reciben cubren las necesidades básicas; concluyendo que están en desacuerdo con las remuneraciones los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 7
Las remuneraciones en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 7

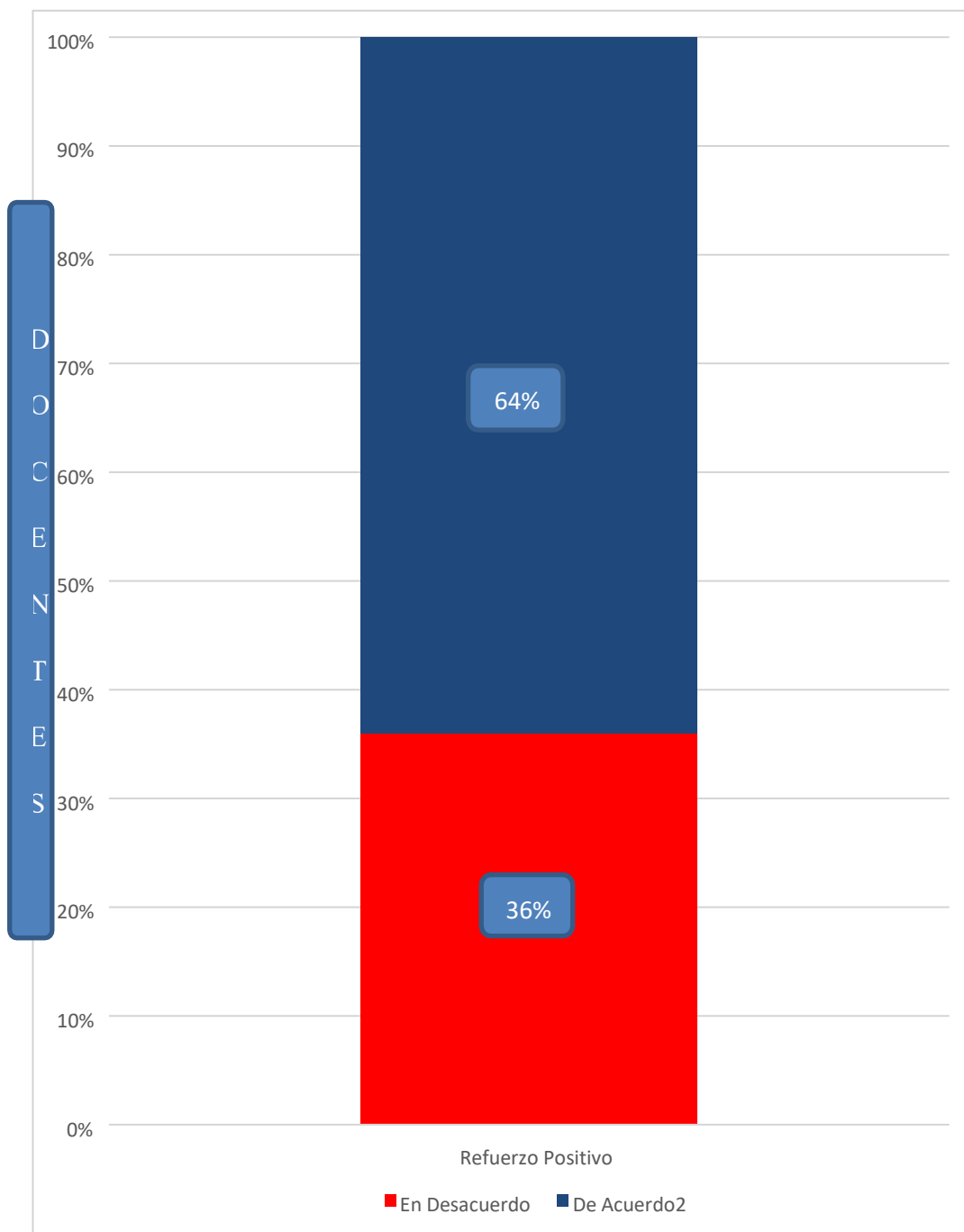
Tabla N° 8
Refuerzo Positivo en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015

	Refuerzo Positivo	De Acuerdo		En Desacuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	La autoridad resalta la personalidad de los trabajos dentro del grupo	30	64.	17	36.	4	100.
			0		0	7	0
2	La autoridad recompensa con incentivos tangibles o intangibles por el trabajo que realizan	31	66.	16	34.	4	100.
			0		0	7	0
3	Los compañeros de trabajo se elogian cuando realizan bien la labor	32	68.	15	32.	4	100.
			0		0	7	0
4	La autoridad les hace sentir que el trabajo es importante	29	62.	18	38.	4	100.
			0		0	7	0
5	La Institución Educativa reconoce el buen desempeño	28	60.	19	40.	4	100.
			0		0	7	0
	Promedio (\bar{x})	30	64.	17	36.	4	100.
			0		0	7	0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

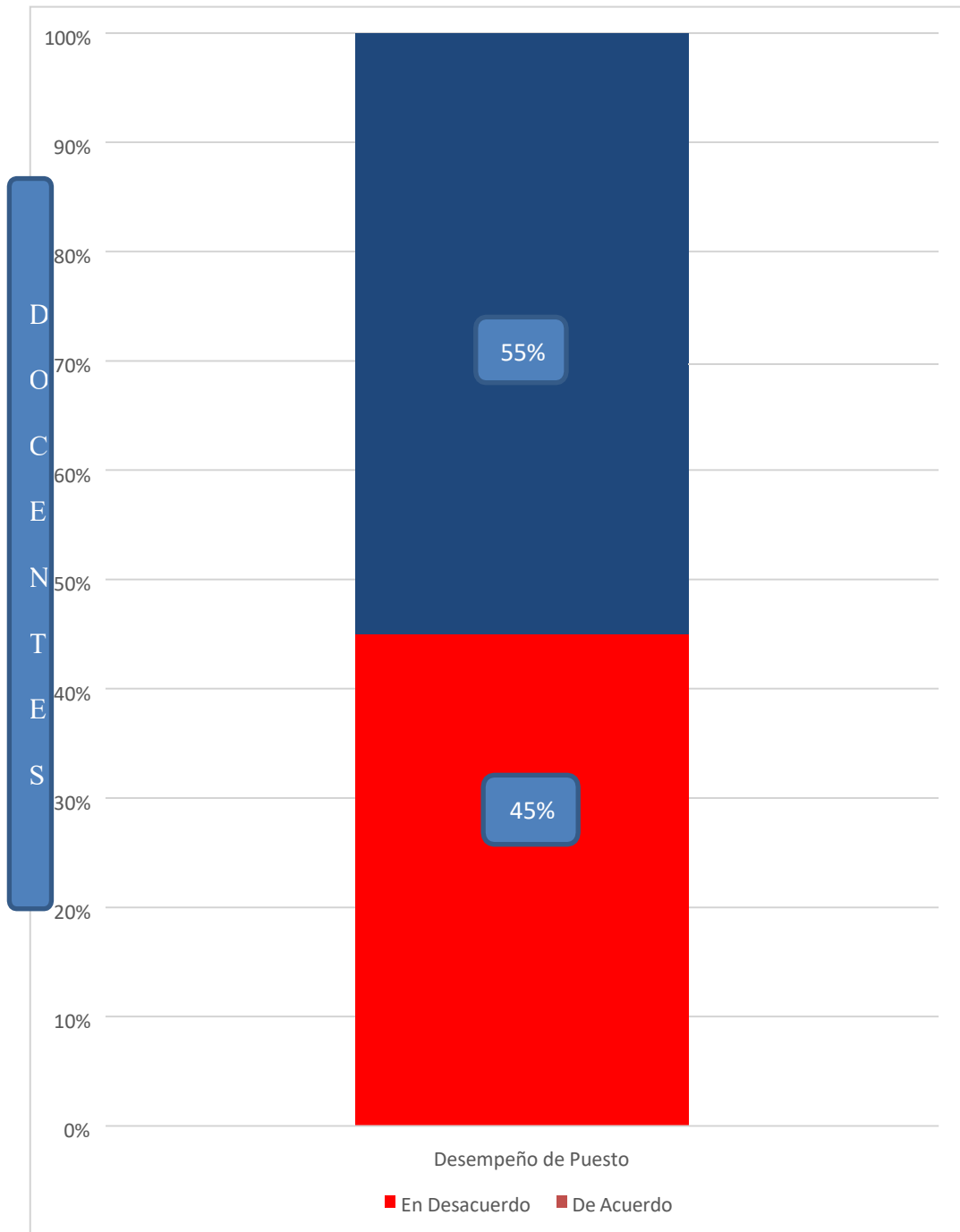
En el cuadro y gráfico N° 8 se observa que, de 47 (100%) docentes, 30 (64%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el refuerzo positivo predominando con 68 % el indicador: Los compañeros de trabajo se elogian cuando realizan bien la labor y 17 (36%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el refuerzo positivo predominando con 40% el indicador: La Institución Educativa reconoce el buen desempeño; concluyendo que están de acuerdo con el refuerzo positivo los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 8
Refuerzo Positivo en Docentes de la Institución Educativa
“Rosa de América” – Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 8

GRÁFICO N° 9
Desempeño de Puesto en Docentes de la Institución
Educativa “Rosade América” – Iquitos
2015



Fuente: tabla N° 9

Tabla N° 10

La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” Iquitos 2015

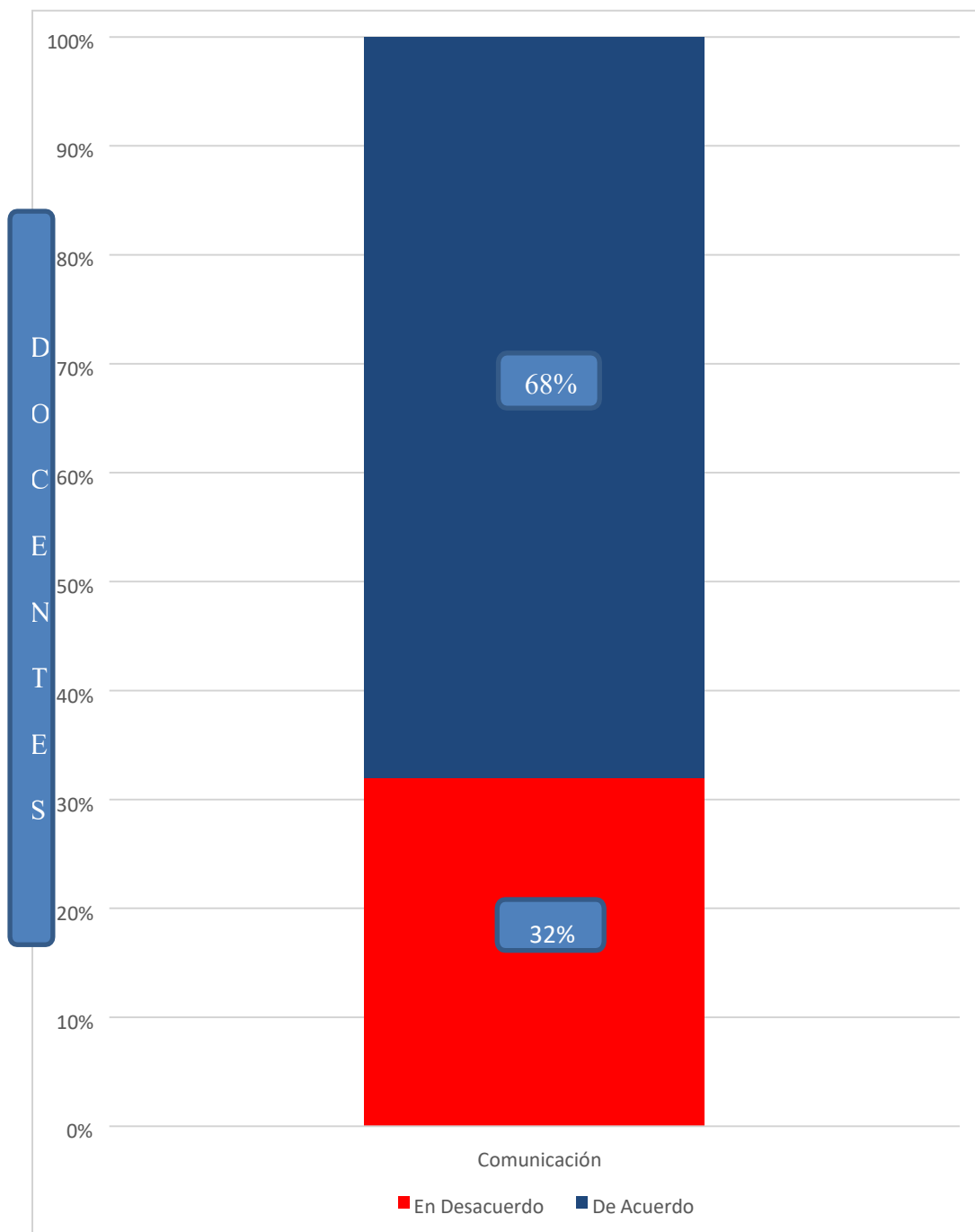
	Comunicación	De Acuerdo		En Desacuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	En la Institución Educativa la comunicación es abierta y espontanea	35	74.0	12	26.0	47	100.0
2	Existe oportunidad de platicar con los demás mientras se trabaja	20	43.0	27	57.0	47	100.0
3	La comunicación en la Institución Educativa es horizontal	36	77.0	11	23.0	47	100.0
4	La autoridad estimula las relaciones amistosas en los trabajadores	37	79.0	10	21.0	47	100.0
5	La autoridad promueve la interacción razonable de los grupos informales	32	68.0	15	32.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	32	68.0	15	32.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 10 se observa que, de 47 (100%) docentes, 32 (68%) docentes manifestaron que están de acuerdo con la comunicación predominando con 79 % el indicador: La autoridad estimula las relaciones amistosas en los trabajadores y 15 (32%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con la comunicación predominando con 57% el indicador: Existe oportunidad de platicar con los demás mientras se trabaja; concluyendo que están de acuerdo con la comunicación los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 10

La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 10

Tabla N° 11

La Participación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” Iquitos 2015

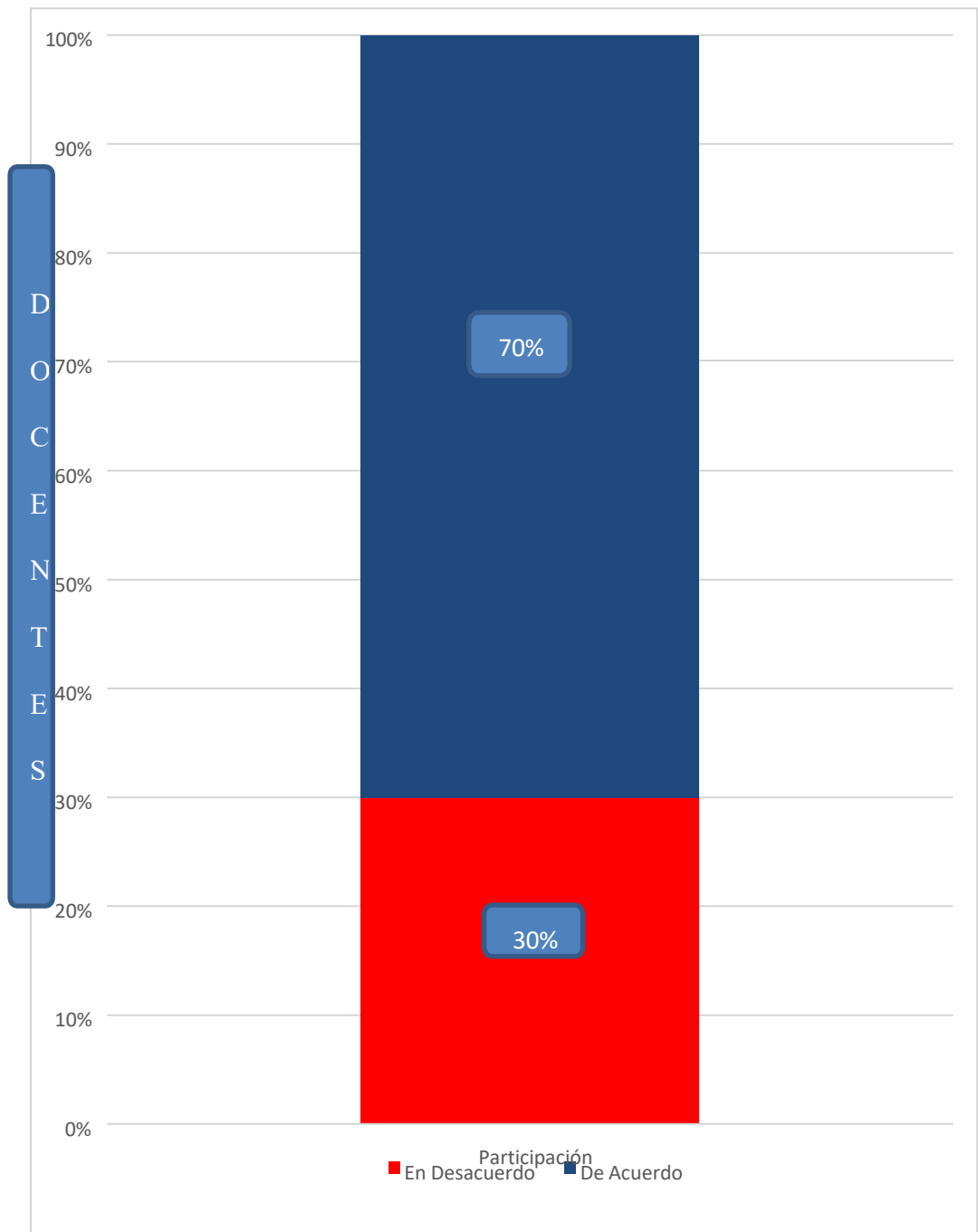
Participación	De Acuerdo		En Desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1 El personal debe estar informado de las situaciones que ocurren en la Institución Educativa	35	74.0	12	26.0	47	100.0
2 El personal debe ofrecer información para solucionar los problemas que ocurren en la Institución Educativa	30	64.0	17	36.0	47	100.0
3 El personal debe dar ideas creativas para enfrentar los problemas	29	62.0	18	38.0	47	100.0
4 El personal debe participar en todas las actividades que realiza la Institución Educativa	37	79.0	10	21.0	47	100.0
Promedio (\bar{x})	33	70.0	14	30.0	47	100.0

Fuente: Base de Datos de las Autoras

En el cuadro y gráfico N° 11 se observa que, de 47 (100%) docentes, 33 (70%) docentes manifestaron que están de acuerdo con la participación predominando con 79 % el indicador: El personal debe participar en todas las actividades que realiza la Institución Educativa y 14 (30%) docentes manifestaron que no están en desacuerdo con la participación predominando con 38% el indicador: El personal debe dar ideas creativas para enfrentar los problemas; concluyendo que están de acuerdo con la participación los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 11

La Participación en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” Iquitos 2015



Fuente: tabla N° 11

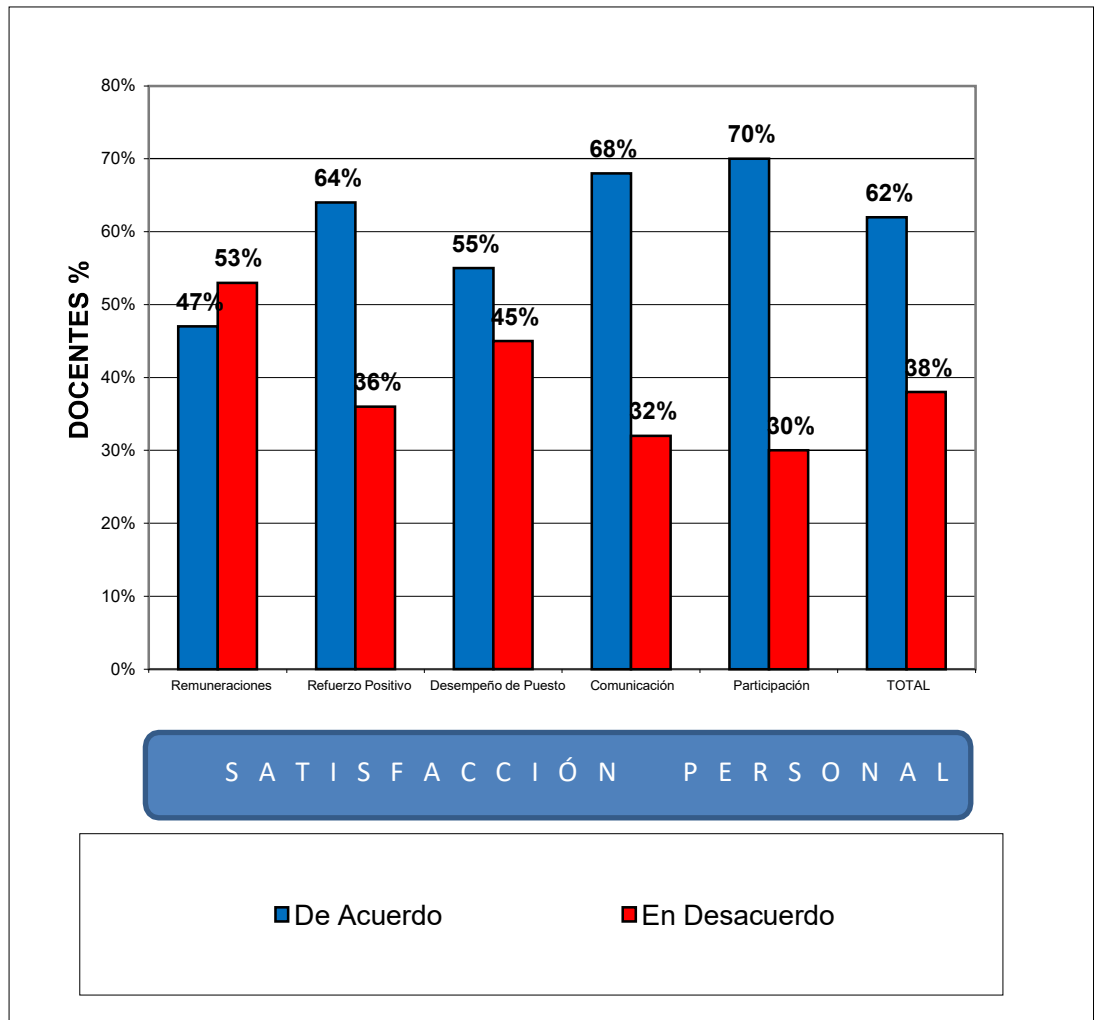
Tabla N° 12
Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa
“Rosade América” – Iquitos 2015

	Satisfacción Personal	De		En		Total	
		Acuerdo		Desacuerdo			
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Remuneraciones	22	47.0	25	53.0	47	100.0
2	Refuerzo Positivo	30	64.0	17	36.0	47	100.0
3	Desempeño de Puesto	26	55.0	21	45.0	47	100.0
4	Comunicación	32	68.0	15	32.0	47	100.0
5	Participación	33	70.0	14	30.0	47	100.0
	Promedio (\bar{x})	29	62.0	18	38.0	47	100.0

Fuente: Cuadros N° 7, 8, 9, 10, 11.

En el cuadro y gráfico N° 12 se observa que, de 47 (100%) docentes, 29 (62%) docentes manifestaron que están de acuerdo con la Satisfacción Personal predominando con 70 % la dimensión con sus indicadores: Participación y 18 (38%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con la Satisfacción Personal predominando con 53% la dimensión con sus indicadores: Remuneraciones; concluyendo que están de acuerdo con la Satisfacción Personal los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015, logrando el objetivo específico: Identificar la Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

GRÁFICO N° 12
Satisfacción Personal en Docentes de la Institución
Educativa “Rosade América” – Iquitos
2015



Fuente: tabla N° 12

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal

Tabla N° 13

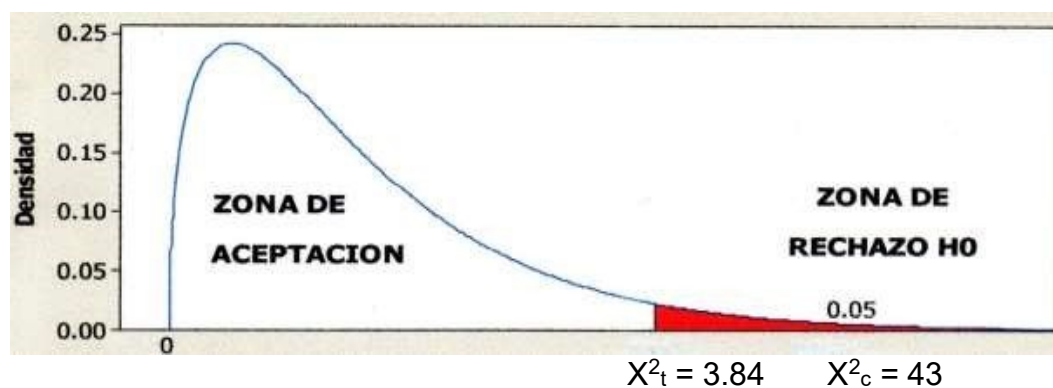
Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

CLIMA LABORAL	SATISFACCIÓN PERSONAL				TOTAL	
	DE ACUERDO		EN DESACUERDO		N°	%
	N°	%	N°	%		
Si	28	60.0	-	-	28	60.0
No	1	2.0	18	38.0	19	40.0
TOTAL	29	62.0	18	38.0	47	100.0

FUENTE: Cuadros N° 6, 12.

$$X^2_c = 43, \quad X^2_t = 3.84 \quad gl = 1, p < 0.05$$

$$X^2_c = 43 > X^2_t = 3.84$$



$X^2_c > X^2_t$ El clima laboral correlaciona con la satisfacción personal.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 68\%$ lo que indica que las variables: El clima laboral y satisfacción personal correlaciona con una magnitud de 68% aceptando la hipótesis de investigación: El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

En el cuadro N° 13 se observa lo siguiente:

- ✓ Al analizar el clima laboral si, se observa que de 28 (60%) docentes, 28 (60%) docentes están de acuerdo con la satisfacción personal.
- ✓ Al analizar el clima laboral no, se observa que de 19 (40%) docentes, 1 (2%) docentes están de acuerdo con la satisfacción personal y 18 (38%) docentes están en desacuerdo con la satisfacción personal.
- ✓ Al establecer la correlación entre el clima laboral y la satisfacción personal empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrado (X^2) se obtuvo $X^2_c = 43 > X^2_t = 3.84$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$, concluyendo que el clima laboral correlaciona con la satisfacción personal, logrando el objetivo específico: Establecer la correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.
- ✓ Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 68\%$ lo que indica la medida o magnitud en que correlacionan las variables, logrando el objetivo general: Determinar la medida en que correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015, aceptando también la hipótesis de investigación: El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El clima laboral u organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores no tienen la camiseta puesta normalmente tienen un bajo clima laboral.

Las promesas que se realicen al personal de una organización acerca de mejoramientos de las remuneraciones, de las condiciones físicas, relaciones laborales, provocan mejoría en el clima laboral. De no cumplirse con estas promesas puede ser que el clima se torne negativo, ya que no se cumplieran las expectativas, además al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrado (X^2) se obtuvo $X^2_c = 43 > X^2_t = 3.84$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$, observando que el clima laboral correlaciona con la satisfacción personal, y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 68\%$ indicando que las variables clima laboral y satisfacción personal correlacionan con una magnitud de 68% aceptando la hipótesis de investigación: El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015, resultado que se relaciona cuando Goncáles (2001) en el texto: Dimensiones del clima organizacional, expresa que el clima laboral es el fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización como la productiva, satisfacción, rotación, por su parte el estudio se refuerza cuando Tejada, J de F (2013) en la investigación: “Cultura Organizacional y satisfacción académica en los estudiantes de la Facultad de Enfermería – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013 concluye que la cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en los estudiantes de la Facultad de Enfermería – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Todo CLIMA LABORAL se da en un grupo de personas que trabajan juntos para alcanzar un propósito común. Dentro de una organización y así alcanzar los objetivos planteados. Por lo que es necesario que haga uso adecuado de los recursos que este posee, tales como recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos. Entonces un adecuado clima laboral proporciona SATISFACCIÓN PERSONAL, de ellos son los recursos humanos las consideradas como factor fundamental de la organización, pues son estos los que con sus conocimientos, habilidades y destrezas “racionalizan la utilización de los recursos materiales, tecnológicos y financieros, Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización, ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible en necesario que los docentes tengan altos niveles de satisfacción personal y estén motivados, pues de estos factores depende su desempeño individual y grupal. Se propone un trabajo del clima laboral en función de Dimensiones como:

- ✓ Dimensión organizacional, que representa la idoneidad de la estructura administrativa de una institución.
- ✓ Dimensión actitudinal, se refiere a la disposición del personal de la institución
- ✓ Dimensión administrativa, se pueden identificar rubros referidos a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución.
- ✓ Dimensión pedagógico-curricular, se refiere a los aspectos más relevantes de la institución: los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

La satisfacción personal comprende dimensiones relacionadas a satisfacer las necesidades superiores y son:

1. Dinero o remuneraciones, en nuestro medio resalta el factor motivador más importante por cuanto a través de él se pueden cubrir por lo menos las necesidades básicas o fisiológicas.

2. El refuerzo positivo tendiente a reforzar conductas positivas o adecuadas mediante diversas recompensas o estímulos y mediante el castigo si la conducta no es adecuada, con lo que se logra mantener o modificar el comportamiento respectivo.

3. El diseño de puestos mediante diversas estrategias como, por ejemplo: a) La rotación para evitar la monotonía o rutina (Ej. cambio de sección, asignatura, colegio, etc.). b) La ampliación de nuevas tareas para hacerlo más variado (ej. Organizar eventos, etc.) c) El enriquecimiento que significa darle tareas adicionales que impliquen un mayor sentido de desafío, de responsabilidad, de participación y de realización. (Ej. Asignar tareas de supervisión, de Dirección de la Institución Educativa para tomar decisiones propias, etc.) y d) asignando Horarios flexibles sin que varíe la cantidad total de horas de trabajo. Esta estrategia es pertinente con la Teoría Dual de Herzberg que reconoce al trabajo en sí como elemento motivador.

4. La comunicación efectiva, bidimensional y frecuente, mediante la cual las personas pueden satisfacer sus necesidades de reconocimiento (al comunicarle un mérito), el sentido de pertenencia y seguridad, puesto que así el trabajador sabrá que piensa su jefe de él, o que tan útil es para la institución.

La participación posibilita al subordinado estar debidamente informado de la situación, de los problemas, y a la vez ofrecer información e ideas sobre posibles soluciones. El solo hecho de tomar en cuenta a una persona resulta gratificante y motivador.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

En los docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015, existió un buen clima laboral.

Los docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015 estuvieron de acuerdo con la satisfacción personal.

El clima laboral correlaciona altamente con la satisfacción personal.

El clima laboral fue delimitado con las dimensiones: Autorrealización. Involucramiento Laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones Laborales.

La satisfacción personal fue delimitada con las dimensiones: Remuneraciones. Refuerzo Positivo. Desempeño de Puesto. Comunicación. Participación.

El clima laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos en el año 2015.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

A los docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos continuar percibiendo las propiedades del ambiente de la Institución Educativa para hacer una buena evaluación sobre el clima laboral.

A los docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos continuar identificándose con la institución a fin de tener éxito en la ejecución de sus logros.

A la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos elevar su clima laboral para que los docentes se encuentren satisfechos por la labor que realizan.

A los estudiantes del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa continuar realizando estudios sobre el clima laboral y la satisfacción personal.

Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la región y el país.

A los directivos de la Institución Educativa “Rosa de América” de Iquitos, elevar su clima laboral a fin de que el personal que labora en dicha organización se encuentre satisfechos al 100%.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Oyarce, O. (1994). *Administración de la educación. Enfoque gerencial*. San Marcos.
- Álvarez, V., & Valverde, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001* [Tesis]. Universidad Cayetano Heredia.
- Arnedo, B., & Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO), Cumana, Estado Sucre, año 2008* [Tesis]. Universidad de Oriente (IPSPUDO).
- Benítez, J. (2010). *Madurez Vocacional y satisfacción académica de los estudiantes de Enfermería de Luz* [Tesis]. Veracruz.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*.
- Castillo, J. (1993). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad humana*.
- Chiavenato, I. (2004a). *Administración de recursos humanos*. Chiavenato, I. (2004b). *Administración de recursos humanos*.
- Contreras, K. P. (2011). *Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes—Facultad de Ciencias de la Educación—Universidad Nacional de la Amazonia Peruana—Iquitos – 2011* [Tesis]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Cortes, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón* [Tesis]. Hospital Dr. Luis F. Nachón.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*.
- Garza, D. (2010). *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas* [Tesis]. Secretaria de Seguridad Pública en Tamaulipas.
- Gibson. (1984). *Organización, estructura y proceso*.
- Goncálvez, G. (2021). *Dimensiones del clima organizacional Perú* (1ra.).
- Hernández, C. A. (2010). *Evaluación de la Satisfacción Académica de los estudiantes de licenciatura en didáctica del francés* [Tesis]. Universidad de México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Fundamentos de Metodología de la Investigación* (Primera Edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Huansi, K. J. (2012). *La autoestima y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú* [Tesis]. Universidad Científica del Perú.
- Litwin, G., & Stringer Dessler, R. (1993a). *Clima Organizacional*.
- Litwin, G., & Stringer Dessler, R. (1993b). *Motivación and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Martín, & Colbs. (2002). *Clima organizacional*.

- Peña, C. (2005). *Diseño de un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional en Unidades académicas de la Universidad de Colima* [Tesis]. Universidad de Colima.
- Piña, C. (2007a). *Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario "Cecilio Ruiz de Zarate* [Tesis]. La Habana.
- Piña, C. (2007b). *Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario "Cecilio Ruiz de Zárate". Cuba Provincia de Cienfuegos* [Tesis]. La Habana.
- Rodríguez, M. (1999). *Relaciones Humanas*.
- Ruiz, E. W. (2014). *Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la Institución Educativa N° 82753, distrito de Llapa, provincia San Miguel – Cajamarca, 2014* [Tesis]. Universidad de Cajamarca.
- Sánchez Carlesi, H., & Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. San Marcos.
- Tejada, J. de F. (2013). *Cultura Organizacional y Satisfacción Académica en los estudiantes de la Facultad de Enfermería – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013* [Tesis]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Vásquez, S. F. (2012). *Formación profesional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Iquitos – 2012* [Tesis]. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Vildoso, J. Y. (2002). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación* [Tesis]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Pregunta de investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis (cuando corresponda)	Metodología
<p>Problemas General</p> <p>¿En qué medida correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Se da el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015?</p> <p>¿Cómo es la Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015?</p> <p>¿Existe correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la medida en que correlaciona el Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Evaluar el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015.</p> <p>Identificar la Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015.</p> <p>Establecer la correlación entre el Clima Laboral y Satisfacción Personal en los Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El Clima Laboral correlaciona con una magnitud mayor que 40% con la Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” - Iquitos 2015.</p>	<p>Unidad de Estudio</p> <p>docentes que laboran en la Institución Educativa Inicial “Rosa de América”-</p> <p>Tipo de Estudio</p> <p>correlacional porque permitió conocer el grado de correlación entre las variables: Clima Laboral y Satisfacción Personal.</p> <p>Diseño</p> <p>fue el de la investigación no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.</p> <p>Población</p> <p>47 docentes que laboran en la Institución Educativa Inicial “Rosa de América”-</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir 47 docentes.</p> <p>Instrumento</p> <p>Los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación; obteniendo 79.50% de validez y 82.30 % de confiabilidad.</p>



EDUCACIÓN Y HUMANIDADES MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

ANEXO N° 02

Cuestionario

Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la
Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015

CÓDIGO:

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre Clima Laboral y Satisfacción Personal en Docentes de la Institución Educativa “Rosa de América” – Iquitos 2015. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA :

-

2. DOCENTE :

3. DÍA: _____ - 4. HORA: _____
_____ -

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.
- ✓ La información que nos proporciona será confidencial.

IV. CONTENIDO

Clima Laboral		SI	NO
1.	Autorrealización		
1.1.	Existen oportunidades de progreso en la Institución Educativa		
1.2.	La autoridad se interesa por el éxito de los docentes		
1.3.	Los docentes participan en definir los objetivos y las acciones para lograrlo		
1.4.	La autoridad valora los altos niveles de desempeño		
1.5.	La autoridad expresa reconocimiento por los logros		
1.6.	Las actividades en las que trabajan los docentes permiten aprender y desarrollarte		
1.7.	La autoridad promueve capacitaciones que necesitas		
1.8.	La Institución Educativa promueve el desarrollo personal		
1.9.	La Institución Educativa promueve la generación de ideas innovadoras		
1.10.	La autoridad reconoce los logros en el trabajo		
	Promedio (\bar{x})		
2.	Involucramiento laboral		
2.1.	Los docentes se sienten comprometido con el éxito en la Institución Educativa		
2.2.	Cada docente asegura sus niveles de logro en la Institución Educativa		
2.3.	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la Institución Educativa		
2.4.	Los docentes están comprometidos con la Institución Educativa		
2.5.	En la Institución Educativa se hacen mejor las cosas cada día		
2.6.	El cumplir con las tareas diarias en la Institución Educativa permite el desarrollo de los docentes		
2.7.	El cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante		
2.8.	Está definida en forma clara la visión, misión y valores de la Institución Educativa		
2.9.	La Institución Educativa es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		
2.10.	Los servicios de la Institución Educativa son motivo de orgullo del personal		
	Promedio (\bar{x})		
3.	Supervisión		
3.1.	La autoridad brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		

3.2.	En la Institución Educativa se mejoran constantemente los métodos didácticos		
3.3.	La evaluación que hacen del trabajo, ayuda a mejorar la tarea		
3.4.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo		
3.5.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidos		
3.6.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades		
3.7.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo		
3.8.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos		
3.9.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos		
3.10.	Existe un trato justo en la Institución Educativa		
	Promedio (\bar{x})		
4.	Comunicación		
4.1.	Se cuenta con acceso a la información para cumplir con el trabajo		
4.2.	En el aula la información fluye adecuadamente		
4.3.	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa		
4.4.	Existe suficientes canales de comunicación		
4.5.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía		
4.6.	En la Institución Educativa se afrontan y superan los obstáculos		
4.7.	La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna		
4.8.	El director escucha los planteamientos que se le hacen		
4.9.	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas		
4.10.	Se conoce los avances que se dan en la Institución Educativa		
	Promedio (x)		
5.	Condiciones Laborales		
5.1.	Los docentes cooperan entre si		
5.2.	Los objetivos de trabajo son retadores		
5.3.	El personal de la Institución Educativa tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades		
5.4.	El grupo en el que trabajas funciona como un equipo bien integrado		
5.5.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda		

5.6.	Existe buena administración de los recursos		
5.7.	La remuneración es atractiva		
5.8.	Los objetivos guardan relación con la visión de la Institución Educativa		
5.9.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo		
5.10.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros		
	Promedio (\bar{x})		

Satisfacción Personal	De Acuerdo	En Desacuerdo
1. Remuneraciones. La remuneración que reciben cubre:		
1.1. Las expectativas económicas		
1.2. Las necesidades básicas		
1.3. Las necesidades de la familia		
1.4. Los gustos o pasatiempos		
Promedio (\bar{x})		
2. Refuerzo positivo		
2.1. La autoridad resalta la personalidad de los trabajos dentro del grupo		
2.2. La autoridad recompensa con incentivos tangibles o intangibles por el trabajo que realizan		
2.3. Los compañeros de trabajo se elogian cuando realizan bien la labor		
2.4. La autoridad les hace sentir que el trabajo es importante		
2.5. La Institución Educativa reconoce el buen desempeño		
Promedio (\bar{x})		
3. Desempeño de puesto		
3.1. La Institución Educativa norma un sistema de ascenso en base al mérito		
3.2. La Institución Educativa norma la rotación de aula de los docentes		
3.3. En la Institución Educativa no existen cambios repentinos en el trabajo		
3.4. La Institución Educativa organiza eventos sociales y deportivos para variar la tareas		
3.5. La autoridad asigna tareas de supervisión a los docentes		
3.6. La autoridad asigna horarios flexibles para los trabajadores sin variar la cantidad total de horas de trabajo	—	
Promedio (\bar{x})		

4. Comunicación		
4.1. En la Institución Educativa la comunicación es abierta y espontanea		
4.2. Existe oportunidad de platicar con los demás mientras se trabaja		
4.3. La comunicación en la Institución Educativa es horizontal		
4.4. La autoridad estimula las relaciones amistosas en los trabajadores		
4.5. La autoridad promueve la interacción razonable de los grupos informales		
Promedio (\bar{x})		
5. Participación		
5.1. El personal debe estar informado de las situaciones que ocurren en la Institución Educativa		
5.2. El personal debe ofrecer información para solucionar los problemas que ocurren en la Institución Educativa		
5.3. El personal debe dar ideas creativas para enfrentar los problemas		
5.4. El personal debe participar en todas las actividades que realiza la Institución Educativa		
Promedio (\bar{x})		



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

ANEXO 03

Estimados Profesionales:

Dr. CARLOS LI LOO

KUNG Dra. SUSY

DÁVILA PANDURO

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionada a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor:

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre(s):

.....

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual:

.....

Celular:.....

Nivel en el que labora:

.....

Título Universitario que posee:

.....

Grado Académico (el más Alto): más

.....
Años de experiencia profesional:

.....
Experiencia en Investigación: SI () NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

.....
Cargo que Desempeña:

.....
Otras Responsabilidades que Ocupa:

.....

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG

Cargo e institución donde labora : Docente Principal Facultad de Industrias Alimentarias -

UNAP Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Laboral

 Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA**
ELENA NAVARRO DÁVILA

Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													X							
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														X						
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X							
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
INTENCIONES	Adecuado para valorar los												X								

NALIDAD	aspectos de estudio (VI): Síndrome de Burnout																		
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio											X							
COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)												X						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio											X							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

63.9

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021

Firma del experto
informante
D.N.I. N° **05414897**
Teléf. N° 965024331



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : Dra. SUSY KARINA DÁVILA

PANDURO Cargo e institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Laboral

Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS**

ESTRELLA

ELENA NAVARRO DÁVILA

Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												X								
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								

SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													X						
INTENCIO	Adecuado para valorar los														X					

NALIDAD	aspectos de estudio (VI): Síndrome de Burnout																			
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio														X					
COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)													X						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio														X					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 62.2

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021

Firma del experto
 informante
 D.N.I. N° **40200098**
 Teléf. N° 965024328



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA,

Mgr.Cargo e institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Laboral

Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS**

ESTRELLA

ELENA NAVARRO DÁVILA

Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
				1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												X								
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								

SUFICIEN CIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X							
INTENCIO	Adecuado para valorar los												X							

NALIDAD	aspectos de estudio (VI): Síndrome de Burnout																			
CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio										X									
COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)											X								
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio										X									

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

58.9

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021

Firma del experto
informante
D.N.I. N° **05365930**
Teléf. N° 920082464

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” –IQUITOS 2015

**Autor (es) del Instrumento: GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DÁVILA**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Clima Laboral

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG, profesor principal a tiempo completo de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. SUSY KARINA DAVILA PANDURO, profesor asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr. profesor asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG	70	65	70	65	60	60	60	65	60
Dra. SUSY KARINA DAVILA PANDURO	60	65	60	60	60	65	65	60	65
Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.	60	60	60	60	60	60	55	60	55
Promedio General	61.7								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACION	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 61.7 puntos, lo que significa que está en el rango de "Muy Buena", quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” –IQUITOS 2015

**Autor (es) del Instrumento: GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DÁVILA**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA LABORAL

- a. La confiabilidad para **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015** se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015**.

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015”.)	0.911	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre CLIMA LABORAL, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.911 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG

Cargo e institución donde labora : Docente Principal Facultad de Industrias

Alimentarias - UNAP Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN

PERSONAL

Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA**

ELENA NAVARRO DÁVILA

Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado														X						
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														X						
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X							
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD): TRABAJO COLEGIADO												X								

CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio													X							
COHERENCIA	Entre Título: (Problema.Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)														X						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio													X							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

63.9

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021



Firma del experto
informante
D.N.I. N° **05414897**
Teléf. N° 965024331



I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante : Dra. SUSY KARINA DÁVILA PANDURO

1.2. Cargo e institución donde labora : Docente UNAP

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN PERSONAL

1.4. Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DÁVILA**

1.5. Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												X								
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
INTENCION	Adecuado para valorar los													X							

ALIDAD	aspectos de estudio (VD): TRABAJO COLEGIADO																			
CONSISTEN CIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio												X							
COHERENC IA	Entre Título: (Problema.Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)											X								
METODOLO GÍA	La estrategia responde al propósito del estudio												X							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

62.2

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021

Firma del experto
informante
D.N.I. N° **40200098**
Teléf. N° 965024328

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante : Lic. EDGAR REÁTEGUI
 NORIEGA, Mgr.Cargo e institución donde labora : Docente UNAP
 Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN
 PERSONAL Autor del Instrumento: **GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA**

ELENA NAVARRO DÁVILA

Alumno (a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Educación y Humanidades.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												X								
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
INTENCION	Adecuado para valorar los												X								

ALIDAD	aspectos de estudio (VD): TRABAJO COLEGIADO																			
CONSISTEN CIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio										X									
COHERENC IA	Entre Título: (Problema.Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)											X								
METODOLO GÍA	La estrategia responde al propósito del estudio										X									

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

58.9

Lugar y Fecha: Iquitos, 19 de abril de 2021

Firma del experto
informante
D.N.I. N° **05365930**
Teléf. N° 920082464

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” –IQUITOS 2015

**Autor (es) del Instrumento: GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DÁVILA**

**Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN
PERSONAL**

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG, profesor principal a tiempo completo de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. SUSY KARINA DAVILA PANDURO, profesor asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr. profesor asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG	70	65	70	65	60	60	60	65	60
Dra. SUSY KARINA DAVILA PANDURO	60	65	60	60	60	65	65	60	65
Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.	60	60	60	60	60	60	55	60	55
Promedio General	61.7								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 61.7 puntos, lo que significa que está en el rango de "Muy Buena", quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA
DE AMÉRICA” –IQUITOS 2015****Autor (es) del Instrumento: GINA PAOLI CONTRERAS ESTRELLA
ELENA NAVARRO DÁVILA****Nombre del instrumento motivo de evaluación:
SATISFACCIÓN PERSONAL**

- d. La confiabilidad para **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015** se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- e. Estadísticos de confiabilidad para **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015**.

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015”.)	0.911	9

f. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre SATISFACCIÓN PERSONAL, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA DE AMÉRICA” – IQUITOS 2015.**

Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.911 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.