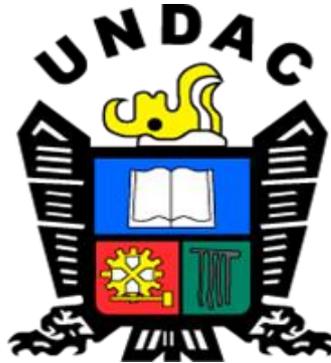


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en  
los docentes de las Instituciones  
Educativas Integradas de Cerro de Pasco**

**Para Optar el Grado Académico de:**

**Maestro en Educación**

**Mención: Docencia en el Nivel Superior**

**Autor: Bach. Karen Beatriz ROMERO QUISPE**

**Asesor: Mg. Ana María NAVARRO PORRAS**

**Cerro de Pasco - Perú - 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en  
los docentes de las Instituciones  
Educativas Integradas de Cerro de Pasco**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dra. Edith Rocío LUIS VÁSQUEZ  
PRESIDENTE

---

Dra. Honoria BASILIO RIVERA  
MIEMBRO

---

Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA  
MIEMBRO

**DEDICATORIA:**

A ***Carmen Rosa***, mi adorada madre: Ella es mi fortaleza para enfrentar la vida y la inspiración de mi existencia.

## **RECONOCIMIENTO**

Un reconocimiento sincero y profundo a los maestros de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria, a su vez a los docentes de Magisterio Peruano y en especial a los del Nivel inicial, por sus conocimientos impartidos para mi formación profesional.

A los magísteres y maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y es especial a los docentes de la Mención en Docencia en el Nivel Superior, que me brindaron nuestros aprendizajes científicos durante mis años de estudios de maestría y que fueron empleados en el desarrollo de la de la tesis.

A los colegas por su compañerismo y compromiso con la mención, y a mi familia que siempre me brindo su apoyo incondicional, fortalezas y motivaciones para poder concluir mis estudios de maestría.

## RESUMEN

En la presente investigación bajo el modelo de investigación científica se formuló el siguiente problema: ¿Qué nivel de relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco?, esto a su vez conlleva a que se formuló la siguiente posible respuesta – hipótesis - : Existe una relación directa y significativa entre la entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.

Empleándose el método descriptivo, y bajo un diseño correlacional; La muestra comprende a docentes de la Institución Educativa Integradas de Cerro de Pasco María Parado de Bellido con 142 docentes de educación: nivel inicial, primaria y secundaria.

En conclusión, se halló una relación un nivel de significación  $\alpha=0,05$  y un nivel de confianza de  $1-\alpha=0,95$  y para 141 grados de libertad se concluye que: Existe una relación significativa(directa) entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de las instituciones Educativas integradas de Cerro de Pasco.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral docente.

## ABSTRACT

In the present investigation, under the scientific research model, the following problem was formulated: What level of relationship exists between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the integrated educational institutions of Cerro de Pasco?, This in turn led to The following possible answer was formulated - hypothesis -: There is a direct and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in teachers of the integrated educational institutions of Cerro de Pasco.

Using the descriptive method, and under a correlational design; The sample includes teachers from the Integrated Educational Institution of Cerro de Pasco María Parado de Bellido with 142 teachers from the initial, primary and secondary levels.

In conclusion, a relationship was found with a significance level  $\alpha = 0.05$  and a confidence level of  $1-\alpha = 0.95$  and for 141 degrees of freedom it is concluded that: There is a significant (direct) relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction of the teachers of the integrated educational institutions of Cerro de Pasco.

**Keywords:** Organizational climate, teacher job satisfaction

## INTRODUCCIÓN

Señor presidente y miembros del jurado:

Presento el trabajo de investigación, intitulado: “**Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco**”.

Existen una gran diversidad de elementos (factores) que influyen de manera significativa en el clima organizacional y también diversificadas formas de actuación del personal docente – administrativo de las instituciones públicas, privadas y en especial educativas en la región de Pasco. Por el comportamiento, actitud o acciones de los actores de una determinada sede pueden ser “problemáticas” debido al escaso clima organizacional desarrollando en la institución, siendo incongruentes y alarmantes con los principios éticos “morales” que se establecen en el marco del buen desempeño docente, y sus propios principios de la educación.

Por otra parte, puede ser positivo el clima organizacional y no presentar problemas dentro y fuera del entorno laboral, desarrollando su labor administrativa con mucho agrado – gusto – y dedicación. Pero tales posiciones pueden verse distorsionadas incluso afectadas en su interior por el medio ambiente global que se encuentra pre establecido.

Consideraremos que las diversas influencias de la sociedad actual en el clima organizacional se modifican constantemente a través del tiempo, como el resultado de la suma de conocimientos globales, las diversificadas fuerzas de trabajo, los múltiples adelantos tecnológicos, las modificaciones en la legislación –

leyes – laborar, la modificación en las normas gubernamentales y el despliegue y crecimiento de las organizaciones.

El clima organizaciones debe ser un pilar en la organización, una base para que las personas que la integran y como la perciben tengan lo que denominaremos “Buen clima organizacional”. Englobándose todas las dimensiones organizaciones en el contexto de la administración pública: congruencia de objetivos y valores compartidos, rol directivo como constructor y sostenedor de la cultura, a su vez las relaciones interpersonales profesionales entre el personal administrativo, identificación con la institución y por último la administración de símbolos y sistemas y modelos de retroalimentación adecuados.

Otro aspecto primordial es la satisfacción laboral de los docentes a partir del clima organizacional y la relación posible que existe entre ambas.

La satisfacción laboral de los docentes, también tiene muchos factores que deben ser atendidos y priorizados dándole énfasis a que toda la comunidad educativa debe convivir armoniosamente y respetando las reglas de convivencia.

El tener satisfacción laboral por lo que se hace es importante para mejorar condiciones de vida de los trabajadores.

Como finalidad del presente trabajo de tesis tiene la finalidad de efectuar una investigación con propuestas innovadoras, siendo su propósito de conocer la realidad; para que con ese precepto se le dé una respuesta de transformación y cambio en torno al clima organizacional y la satisfacción docente en el entorno laboral y así buscar calidad educativa en la Región de Pasco.

***La autora***

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	3
1.4. Formulación de objetivos .....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	6
2.2. Bases teóricas – científicas.....	7
2.3. Definición de términos básicos .....	41
2.4. Formulación de hipótesis .....	42
2.4.1. Hipótesis general.....	42
2.4.2. Hipótesis específicos .....	42
2.5. Identificación de variables.....	42
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	43

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	46
3.2. Métodos de investigación.....	47
3.3. Diseño de la investigación.....	48
3.4. Población y muestra .....	48

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	49
3.6. Técnicas procesamiento y análisis de datos .....	50
3.7. Tratamiento estadístico .....	51
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	51
3.9. Orientación ética .....	52

#### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	53
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	53
4.3. Prueba de hipótesis .....	73
4.4. Discusión de resultados .....	83

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Es sabido que las instituciones educativas se constituyen en el pilar de una sociedad cambiante, marcada por una exagerada competitivas académica y la búsqueda de ser excelentes en la “calidad del servicio educativo” que vienen ofreciendo tanto los actores de las organizaciones tanto como en si las organizaciones. Pero en este afán se generan conflictos entre los integrantes de una institución lo cual conlleva a mermar la calidad de servicio que debe de brindar. ¿Por qué existe conflictos?, ¿Cómo solucionarlos?, entre otros. Son algunas preguntas que giran en torno a una organización deficiente.

Los principales problemas que se presenta en las Instituciones Educativas se relacionan con el clima organizacional que existe en las mismas, es por esto que es importante investigar en torno a ello, y por eso que es necesario desarrollar un diagnóstico del clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en la ciudad del Cerro de Pasco, el cual realizara un contribución muy importante generando planes y diseños idóneos para resolver

conflictos, y esto a su vez generara una mayor productividad y la optimización del trabajo en las instituciones educativas integradas.

En este mundo de globalización se presentan diversos factores motivaciones y organizacionales “internos y externos”, que promueven una actitud de “satisfacción e insatisfacción” en el trabajador “docente”.

Para desarrollar el potencial humano y la motivación del sujeto – trabajador – en las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, deberíamos de optar por la realización de en la creación y ejecución de lineamientos, programas y proyectos, que promuevan el mejoramiento del clima laboral y su debida calidad.

Por otra parte, la **psicología organizacional** tiene como objeto de estudio al individuo en las organizaciones, en donde se constituyen como actores o os sujetos más importantes y determinantes en el “**Clima Organizacional o laboral**”, el cual es único y diversificada para cada institución educativa. Por lo tanto, el conocimiento y mediación que logremos del fenómeno presentado por permitirá reconocer bajo qué medida este influye en el lograr la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas integradas del cerro de pasco, A su vez, podremos mejorar y desarrollar las relaciones intrapersonales e interpersonales, también proponer modelos y nuevos conocimientos para la supervisión y evaluación del desempeño docente.

El ambiente de trabajo podrá darnos como resultado el accionar y expresión del individuo – trabajador – y esto a su vez aportará a la psicología en el cumplimiento de sus funciones y objetivos epistemológicos. Uno de los aspectos más importantes para ello el clima o atmosfera labora, en donde se convive diariamente más de 8 horas laborando.

El presente trabajo de investigación buscara y evidenciara la necesidad de que las instituciones educativas integradas reconozcan sus aspectos internos -intrínsecos - y dinámicos que tiene una clara repercusión y respuesta en la imagen que proyectan al exterior, “y que la psicología organizacional brinda respuesta y alternativas y científicas bajo un modelo y marco teórico, de forma estratégica con instrumentos técnicos que ofrecen y que garantizan confiabilidad y valides de resultados”; conllevado al objetivo de nuestro trabajo de investigación y su cultura organizacional, logrando mejorar la satisfacción laboral.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

El desarrollo de la investigación: elaboración de proyecto, aplicación y recolección de datos, análisis de datos, elaboración y presentación del informe final, se desarrolló de agosto a diciembre del 2018.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué nivel de relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué nivel de clima organizacional existe según la percepción de los docentes de instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco?

- b) ¿Qué nivel de satisfacción laboral existe en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco, según la percepción de los docentes?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de relación que existe entre Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Describir el nivel de Clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.
- b) Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco según la percepción de los docentes.
- c) Establecer la relación entre la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco con el género de los docentes.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

Es necesario reconocer que instituciones educativas se constituyen como el único generador de conocimientos y formador de seres humanos que

cambiaran y desarrolla la sociedad actual; esto conlleva a que en la búsqueda del cambio social exista una búsqueda y por lo tanto una clara competitividad entre seres humanos. Pero en este afán se generan conflictos entre los integrantes de una institución lo cual conlleva a mermar la calidad de servicio que debe de brindar. ¿Por qué existe conflictos?, ¿Cómo solucionarlos?, entre otros. Son algunas preguntas que giran en torno a una organización deficiente.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

En muchas instituciones educativas no se dice la realidad que se vive muchas veces se trata de maquillar las situaciones de conflicto, pero estas producen resquebrajamiento en el clima institucional y por lo tanto no hay armonía más bien conflictos y se descuidan las metas comunes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Pulido (2003) Presenta una investigación acerca del clima organizacional, narra en forma ágil la construcción teórica del concepto de clima y cultura organizacional, establece las diferencias entre los climas saludables, inciertos y contaminados y propone su aplicación para la mejora de las organizaciones. Es bueno recordar que una organización está conformada por personas, quienes esperan que su centro de labor se la fuente de su realización, de su bienestar y de su salud. El autor tuvo un el interés de entender cómo es que las personan pueden desarrollar y alcanzar su realización personal y el logro del bienestar en el ámbito laboral, con la siguiente frase resaltante; Pulido (2003) “el trabajo no hace daño, lo que daña es la actitud negativa que se puede asumir hacia él”.

Para Fernández (1992) en un estudio realizado sobre la relación entre el estilo gerencial del personal directivo de las escuelas básicas de Altagracia de Orituco del Estado de Aragua (Venezuela) correspondientes a la primera y segunda etapa y el clima organizacional de dichas instituciones, encontró que el

estilo gerencial predominante en las instituciones de educación básica de la muestra es el “laissez faire” y que la comunicación informal predominó sobre los demás tipos de comunicación.

También indica que no existía una definición clara sobre las clases de comunicación horizontal, ascendente y descendente; encontrando la relación entre el estilo “laissez faire”: como estilo gerencial predominante y la comunicación informal. Hallándose porcentualmente una relación significativa entre el subdimensión de motivación y el estilo gerencial.

Por su parte, Nieves (1992) en un trabajo que realizó sobre el Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay de Aragua Venezuela, llegó a la conclusión de que el personal docente de dicha institución, en actividades intracátedra, se evidenció según los resultados de la evaluación un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. El clima organizacional**

#### **2.2.1.1. La institución educativa**

Reglamento de Gestión del Sistema Educativo, D.S. (Nº 009-2005-ED, En su artículo Nº 11 define: La Institución Educativa, primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, es una comunidad de aprendizaje y enseñanza, que presta el servicio educativo dentro de determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. En ella se toman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, siguiendo los lineamientos de política, normas

nacionales, regionales y locales incorporados en su Proyecto Educativo Institucional (p.2).

Es la principal y primera instancia – institución - de gestión del sistema educativo descentralizado y diversificado. En ella tiene lugar la prestación del servicio educativo en los diversos niveles o modalidades del sistema y puede ser de gestión pública o privada.

Ministerio de Educación, MINEDU. Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular (2011) se refiere:

La Institución Educativa tiene como finalidad principal el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión, donde se establecen las políticas internas que se seguirán para lograr los objetivos planteados, siguiendo los lineamientos normativos nacionales, regionales y locales (p. 10).

La presente investigación se centra en la gestión institucional.

Es necesario comprender que en toda organización existen dos factores importantes: la cultura y el clima institucionales, estos factores que favorecen o desfavorecen el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Estos dos factores están influidos por lo siguiente: La normatividad, organización y comunicación institucional. Estas se manifiestan, entre otras cuestiones, por: la satisfacción, cumplimiento del sentido y responsabilidad de pertenencia a la institución de los miembros de la sociedad.

Para Kahn (1983) “La cultura y el clima de manera diferente, toda organización crea su propia cultura o clima, para esta investigación

cultura” es la norma y valores del sistema forma y la manera en que los reinterpreta en el sistema formal.

Podemos comprender que el clima institucional está muy ligado con la determinación y motivación de los docentes. Si la motivación esta elevada, por consiguiente, el clima institucional se eleva y esto a su vez propicia múltiples relaciones de satisfacción, interés, animación y colaboración entre los actores de la institución educativa.

Pero cuando la motivación está en niveles bajos, por diferentes motivos tales como la frustración – por expectativas individuales – es casi un hecho que el clima institucional tiende a bajar de manera significativa, caracterizándose por el poco interés, insatisfacción, apatía y depresión: en ciertos casos se tiende a la inconformidad, insubordinación y agresividad.

Si existe inconformidad o conflictos, es porque existe una parte del conjunto que no está desacuerdo o se encuentra disconforme con la forma o el manejo del liderazgo del grupo, esto implica que no se logra un consenso o acuerdo, por lo tanto, no existe unanimidad con respecto al conflicto o un tema de interés.

La Ley General de Educación N° 28044, en su Artículo 68 establece que, según esta ley son **funciones de las instituciones educativas** las siguientes:

1. Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como su plan anual y su reglamento interno en concordancia con su línea axiológica y los lineamientos de política educativa pertinentes (p.7).

2. Organizar, conducir y evaluar sus procesos de gestión institucional y pedagógica (p.7).
3. Diversificar y complementar el currículo básico, realizar acciones tutoriales y seleccionar los libros de texto y materiales educativos (p.7).
4. Otorgar certificados, diplomas y títulos según corresponda (p.7).
5. Propiciar un ambiente institucional favorable al desarrollo del estudiante (p.7).
6. Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje (p.7).
7. Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de la institución.
8. Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa (p.7).
9. Promover el desarrollo educativo, cultural y deportivo de su comunidad (p.7).
10. Cooperar en las diferentes actividades educativas de la comunidad (p.7).
11. Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas acciones se realizan en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica (p.7).
12. Desarrollar acciones de formación y capacitación permanente (p.7).
13. Rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa (p.7).

14. Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia. En centros educativos unidocentes y multigrados, estas atribuciones son ejercidas a través de redes (p.7).

Estas funciones están englobadas en tres aspectos de gestión educativa que se mencionó, debido a que en la institución educativa no solo se debe dirigir, sino gerenciar, administrar de manera eficaz sus recursos, y orientar la gestión pedagógica en el logro de metas trazadas tales como la formación integral del educando. Para ello es necesario de contar con capacidad de gestión institucional, que logre guiar, orientar y motivar a los diversos actores que intervienen en la institución educativa a inmiscuirse en el logro de objetivos comunes.

#### **2.2.1.2. Características de la organización educativa**

- a. En la organización se debe desarrollar la generación del servicio, desde el enfoque de la individualidad hacia lo social, atendiendo lo siguiente: características individuales, biológicas, psicológicas, afectivos.
- b. Es una organización que desarrollar la generación del servicio desde el modelo individual hacia el social atendiendo las diversas diferencias biológicas, psicológicas, individuales y afectivas de cada estudiante y los objetivos que se ha propuesto hacia la comunidad.
- c. Es una organización de carácter social y natural que cumple la función de entregar un servicio educativo que requiere de una combinación de docentes; con recursos materiales, infraestructura y material didáctico.

- d. Los procesos en torno al campo educativo deben de ser flexibles, con una organización descentralizada y participativa.
- e. La finalidad de la organización es garantizar a todos los miembros contemplan una buena calidad educativa, por lo que es necesario que la comunidad en su conjunto se involucre en la realización de ese fin.
- f. Deben darse las relaciones de subsidiaridad, solidaridad y supletoriedades propias de toda organización.
- g. La organización educativa no debe de perseguir un fin lucrativo.
- h. El líder que dirige la institución educativa debe de tener una formación como educador.
- i. Debe existir un sistema de supervisión, que sea capaz de evaluar la labor educativa y de sugerir formas de superar el nivel existente.
- j. Debe existir un sistema de evaluación para verificar cuan buenos han sido los profesores en el cumplimiento de su función.

#### **2.2.1.3. Clima institucional**

En el campo intelectual, se tratan de manera distinta los siguientes conceptos: clima organizacional, clima institucional y clima laboral; se percibe que dentro de sus defunciones coexisten las mismas propiedad y características, que se delimitan de cada uno de los conceptos en referencia y lo que inducirá a considerarlo como sinónimos conceptuales, y que utilizando la lógica no se podrían considerar iguales. Lo que nos insista a hacer una investigación morfo semántica.

Por su estructura sintagmática se trata de 1 sustantivo y 1 adjetivo, la palabra o unidad lingüística, clima es un sustantivo con función nuclear y las palabras institucional, organizacional y laboral son adjetivos.

Ahora no podemos pensar solo en los adjetivos presentados que tengan solo una determinada ubicación aleatoria, en el ordenamiento sintáctico y su relación con el elemento nuclear sustantivo. Puesto que se tratan de adjetivos determinativos y especificativos por su función y finalidad; que limitan y diferencian la identidad de un sustantivo. Puesto que el adjetivo determinativo, limita el significado del sustantivo, especificando la cualidad o rasgo para diferenciarlo de otro sustantivo.

Según Fuentes (1989) “Los determinativos concretan la significación del nombre por medio de diversas situaciones como las de situación, posesión, cantidad, etc. ... El adjetivo especificativo va siempre de tras del nombre y distingue a este nombre de los demás nombres del grupo al que pertenece”

Esta precisión de la gramática, nos lleva a precisar que los “adjetivos” en discusión, por definición propia y por función específica, lograr cumplir en la estructura sintagmática, no son considerados como sinónimos, por lo tanto, no pueden tener la misma definición.

Pero, no obstante, logran poseer elementos comunes e intrínsecos por un mismo fenómeno social. El concepto de clima institucional posee componente estructural – dinámico, describiendo a la institución como una estructura.

A su vez la definición de clima organizacional, logra describir el procesamiento de la institución, permitiéndonos la siguiente

comparación: cuando se construye una casa se procesan de manera ordenada los elementos o materiales, es decir su estructura. En tanto esta construcción no podemos definirlo como una casa, por lo tanto podemos definir que el concepto de clima organizacional se define como condición de proceso.

Con respecto al clima laboral lo definiremos como carácter de restringido y funcional, dado que enfoca aspecto de la finalidad institucional.

Las diferentes características que se acaban de señalar pueden ser reforzados con el significado base de los adjetivos.

Según, el Diccionario Enciclopédico – Océano Uno y del Diccionario Etimológico – Academo.” El adjetivo organizacional, proviene del sustantivo femenino organización, que significa: “disposición, arreglo, orden”. “Esto a su vez se origina del idioma griego, órganon, que significa: “órgano, instrumento, máquina para hacer algo”.”, y dentro de este mismo campo semántico, el verbo transitivo organizar, que significa: “preparar la realización de algo. Disponer algo ordenadamente con miras a un determinado uso” (Diccionario Enciclopédico – Océano Uno). Y el adjetivo institucional, proviene del sustantivo femenino institución, que significa: “cosa establecida y fundada” (Diccionario Enciclopédico – Océano Uno). Y se origina de un prefijo y un término latino in, que se traduce en y estatúo que significa establecer. (Diccionario Epistemológico – Academo). Y por último el adjetivo laboral, que significa: “perteneciente o relativo al trabajo” (Diccionario Enciclopédico – Océano Uno) y se origina del término latino, labor, que significa trabajo. (Diccionario Epistemológico – Academo) (p.567).

Bajo estas citas referidas queda comprendida la propiedad semántica de cada adjetivo organizacional, como un proceso, acabado, laboral y como un aspecto funcional, correspondiente estos adjetivos con los sustantivos de origen.

Y como precisamos párrafos arriba, hemos recurrido a la semántica axiomática de cada palabra - etiología – siendo esta una instancia final y suprema al que la semántica y los razonamientos lógicos, para usar esta afirmación de manera verídica y verdadera cada palabra.

En consecuencia, no pueden ser tratadas de forma indistinta y ambigua más a su vez como sinónimos.

En ese aspecto debemos de resaltar la suma importancia de este trabajo de investigación y su ponderado análisis epistemológico, que logra validar bajo una rigurosa reflexión lógica, doctrinas, ideas, conceptos, conocimientos, de carácter científico. Para lo cual están obligados a hacer el uso adecuado de las palabras y tomando en cuenta lo siguiente: función representativa del lenguaje, significado base y la denotación de la palabra. El tener estos antecedentes propicia veracidad, validez, seriedad y relevancia al informe científico.

Según Fuentes (1989) La denotación es la significación objetiva y estable que para cualquier hablante de una lengua tiene cada una de las palabras, define que “La connotación es el conjunto de valores subjetivos y, por tanto, secundarios que rodean a una palabra o a un uso de ellas dentro del sistema de valores de cada hablante.”

Según la ADUNI (2003) Las “Función representativa, también se le conoce como informativa (porque informa algo), referencial (en alusión al referente o realidad), y cognitiva (porque contiene conocimientos o

datos); ocurre toda vez que el emisor, informa o hace saber algo de la realidad del mundo que lo rodea sin emanar algún indicio subjetivo. Esto quiere decir, que el emisor manifiesta una información exterior a su persona (o entorno sentimental)”.

Por lo tanto, podemos afirmar que las precisiones semánticas se aprecian en el manejo de los conceptos que dé va analizando, careciendo de estos rigores del magisterio gramatical del idioma.

Para llegar al final de este apartado que no soy ningún simio inspector semántico; sino que por la auto exigencia lógica gramatical me siento en la obligación de realizar estas precisiones para poder determinar la profunda propiedad semántica de las palabras, al que se sustenta en el presente trabajo de investigación.

Siendo yo consiente, que puede haber un agudo y conocedor investigador que parte desde su filosofía analítica, que comparta y difiera mucho de sus opiniones y perspectivas, se ha realizado el presente análisis.

Concluyendo ya se añadió una atingencia ética, que afirma que todo uso formal de idioma en cualquiera sea la circunstancia y su intención, se debe a que el idioma es un producto social, y un patrimonio de la sociedad y su cultura; el hacer uso adecuado de las palabras dentro de su arco semántico de significancia, sentido común y función correspondiente del lenguaje como exigencia de carácter ético hacia la comunicación.

#### **2.2.1.4. Descripción, análisis y fundamentación del concepto clima institucional**

Continuando el criterio de análisis anterior. Bajo el mecanismo del uso adecuando de los conceptos mas no de sus definiciones que poseen los referidos conceptos, ya que se encuentran las definiciones indistintamente intrínsecas en los 3 conceptos.

Por lo tanto, haremos uso de las diversas defunciones que puedan ser de mayor utilidad para el presente proyecto y que será útiles y que apoyaran en la fundamentación de la variable clima institucional y sus diversas dimensiones.

Con respecto al clima institucional, por muchas razones de criterio lógico y elementos de carácter doctrinal.

El clima institucional, por razones doctrinales y elementos con criterios definitorios, existen diversas para la dimensión y concepción de los estipulados; lo cual no evade, tampoco desvirtúa ni desvincula la legítima comprensión del tema; más por lo contrario lo enriquece a mayor precisión y logra ampliar dentro del dinamismo de las concepciones de carácter intelectual.

De las múltiples definiciones del clima institucional será de mucha utilidad y particularidad aquello que se consideren como elementos consecutivos relevantes e indispensables para la estructura de la presente investigación.

Se comprende por “notas” las diversas características esenciales de la propiedad constitutiva del ser.

El tratamiento temático sobre clima institucional, se inicia por la década de los treinta, bajo la concepción de clima psicológico, realizados por Kart Lewis y luego implicado por las características y tipologías del

liderazgo de las investigaciones de **Lewin, Lippit y White; (1939)**, surgiendo los diferentes tipos de atmósfera social.

En la década de los sesenta aproximadamente, los diversos estudios del clima institucional se profundizaron en la eficacia de las instituciones, como una adaptación a las demandas sociales. El proceso mencionado ingresa a las instituciones educativas, como un factor que afecta la calidad educativa, por que condiciona los diversos procesos educativos: académicos sociales y personales.

Estas nuevas concepciones que se han venido dando en torno al concepto de clima institucional, requieren de una mayor comprensión en torno a su definición, lo que a continuación se dará bajo el criterio de diversos autores:

Para Hall (1996) *“El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de el mismo”*.

Fundamenta esta de función se da des de la percepción de los empleados – trabajadores - de las propiedades del ambiente laboral.

A su vez Alvarado (2003) *“El clima institucional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano”*.

Se considera como esencial la “percepción” según el grado de satisfacción de las personas en su ambiente laboral.

Según Ruiz (2004) *“Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar, para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la*

*actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio.” (p. 69).*

Se logra entender al clima institucional como el “ambiente laboral” lo limitamos a describir sin distinción y jerarquización de elementos y caracteres. Puesto que expresa un tipo de opinión y no solo una definición del uso inadecuado de los “verbos.”

Las diversas definiciones presentadas del clima institucional presentan elementos segmentados, que no resaltan la solvencia para sostener su validez de la definición presentada, por ejemplo Peter Hall, se centra en las diversas percepciones del ambiente laboral, sin definir las específicamente como propiedades, A su vez Alvarado, fundamenta su teoría desde la percepción del grado de satisfacción torno al medio laboral, También Ruiz, equipara tanto el clima institucional como el ambiente laboral y se describe sin distinción alguna entre organización - persona.

Las definiciones presentadas son que al menos se manifiestan como un presupuesto preconcebido, a la institución como una estructura, concordante con la temática que sostiene.

Consecuentemente al orden de análisis establecido; definiremos el concepto de clima laboral a través de diversos elementos:

Según Peiró & Prieto (1996) *“El clima laboral es como una dimensión fundada a partir de la percepción de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel*

*de acuerdo a la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones.”*

Definición que deriva de la dimensión “percepción” y se manifiesta bajo el conjunto de personas del ambiente de la organización, como un colectivo subjetivo bajo la manifestación de sentir de sus integrantes, esta a su vez no presenta una solvente veracidad.

Según Forehand & Von (1965) define al clima laboral como *“el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.”*

Es el clima laboral una característica peculiar de una organización.

Esto puesto que Tagiuri (1968) lo define como una *“cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”*.

Se puede resaltar como una propiedad que define al clima laboral, sus características y atributos del ambiente interno de la organización, expresión genérica que no describe la constitución del concepto.

Para Weinert (1985) *“Clima laboral es la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto del trabajo”*.

Se considera a la percepción de “estímulos” como el fenómeno que definirá el clima laboral.

Bajo la exigencia lógica de las definiciones propuestas, es necesario que las definiciones muy poco elementales puedan mantener una validez necesaria, porque consideran múltiples elementos genéricos como su sustento.

Para Peiro y Prieto (2000) “La definición de clima laboral bajo la percepción consensuada del ambiente de la organización. A su vez Von Gilmer y Forehand, lo definen desde las características propias de la institución, también Tagiuri considerara los atributos y características propias de una organización. Wienert, lo desarrolla desde la percepción de los diversos estímulos de la organización. Aunque estas teorías no sean reduccionistas desde el punto de partida hacia un criterio, no son del todo suficientes para darle una mayor consistencia al concepto”

Las presentes definiciones del clima organizacional, dan consistencia y riqueza al objetivo a la investigación:

Para Rodríguez (1986) *“El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional”* (pág. 54)

El autor percibe sus peculiaridades y características propias de la organización como el sustento para la definición, dado que no hace notar que desde la percepción se origina el clima organizacional.

Para Moberg (1990) *“El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como la perciben los miembros de ésta”*.

Propone esta definición desde la percepción del ambiente interno de la organización.

Par la universidad “César Vallejo”, el área de Gestión de Recursos Humanos UCV, (2008). *“Define que el “Clima organizacional puede definirse como estado de adaptación, el cual no sólo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización” (p.29)*

Esta definición tiene mayor amplitud de elementos concurrentes para que tenga un mayor soporte el concepto y que de manera acertada los autores comentan:

*“Del concepto motivación - en el nivel individual - surge el concepto clima organizacional – en el nivel de organización – aspecto importante en la relación entre personas y organizaciones. Las personas se hallan en proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Tal adaptación no se limita sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad – denominada necesidades vegetativas-, sino que también incluye la satisfacción de las necesidades sociales de autoestima y de autorrealización – denominadas necesidades superiores -. Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, en especial de las que*

*ocupan posiciones de autoridad, es importante comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas” (p. 45).*

Brinda la conclusión de este comentario especificando la relación entre la motivación, el clima organizacional y describe la naturaleza de este:

*“El clima organizacional, está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes [...]. El concepto clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento” (p. 46).*

El comentario y definición de forma descriptiva que se ha elaborado de manera resumida por los catedráticos de la UCV, brindan un grado de relevancia académica muy importantes, dado que incorporan los diversos tipos de elementos tales como la: motivación, adaptación, satisfacción de necesidades y la relación de las mismas, para la terminación del clima organizacional, a su vez este autor como otros considera que el clima organización puede ser dado desde la percepción de las características del ambiente de la institución.

En comparación con los demás autores referidos, quienes han definido el clima institucional, laboral y organizacional como percepciones de las características del ambiente de la institución para fundamentar su definición.

De todos los autores referidos para validar la presente investigación, a modo de resumen representativa de sus definiciones, podríamos decir, que el clima institucional, laboral y organizacional son: percepciones de las características del ambiente interno de la institución y para la presente investigación centrado en la institución educativa.

Pero ninguna afirmación o definición; serán asuntos cerrados y absolutos en esta dinámica permanente y cambiante de la realidad y la investigación intelectual. Bajo esta premisa debo de referenciar la honesta expresión de:

Armstrong (2001) *“El clima es un constructo multifacético, posiblemente cada aproximación parcial aporte una porción de verdad acerca de su naturaleza”.*

Para sintetizar el aporte de los autores referidos, el Clima laboral es la percepción interactiva y el proceso permanente de adaptación del hombre con todas sus particularidades psicosociales con el resto, bajo la identidad funcional, del marco peculiar de la naturaleza, objetivos y medios materiales de la organización para satisfacer las necesidades personales de sus integrantes y en general de la institución.

Para la determinación del concepto, debe de verificarse de forma concreta, real, dado que el concepto se genera en el proceso del intelecto, donde la mente aprende la realidad desde el la concepción de una idea, y estos se conciba en la mente del sujeto.

Para Maritain (1976) *“El concepto (o idea) es lo que el espíritu produce o expresa en sí mismo y en lo cual capta o aprehende una cosa [...] Es el concepto en el sentido común de la palabra – “imagen” o*

*similitud espiritual de la cosa entre nosotros – y que constituye un puro medio, aquello en lo cual alcanzamos la cosa u objeto” (pág. 39).*

La palabra “espíritu” en el lenguaje del autor es el equivalente a la semántica de la mente. Por lo tanto, podremos comprender que la idea, reflejo de la realidad si existe en la mente y es expresado a través de la “palabra”, que “revela la existencia de la idea” como decía el gran filósofo y lingüista español **Emilio Lledó**, en su obra **“Lenguaje y Pensamiento”**.

Es por ello el uso de la palabra debe de manifestarse por una determinación concreta, usando la ética y la lógica, (señalado anteriormente), logrando así evitar ambigüedades. Caso contrario no tendremos veracidad en el presente proyecto.

Con lo que respecta a la definición no debemos de forzar el significado de la palabra desde un punto de vista desarticulado o segmentado de la realidad objetiva o de una determinada opinión, por lo contrario, se debe de contrastar con la realidad misma, a través de un profundo análisis y así encontrar los elementos constitutivos y que verifique la realidad funciona de sus partes al todo.

Bajo el presente caso, definiremos con el todo al concepto; a sus partes a los elementos constitutivos. Dado que la definición debe de manifestar de forma clara la realidad funcional para ser validada de forma verdadera.

Para Lázaro (2000) *“La definición es un concepto complejo o una locución que expone lo que es una cosa o lo que significa un nombre” (p.116).*

*“La definición es un procedimiento u operación lógica que nos permite indicar y diferenciar los caracteres esenciales de un objeto o el significado de un concepto.”*

El citado autor Maritain, afirma que por lo general los términos “lo que es” y “lo que significa”, son elementos constitutivos de forma sumatoria, Lázaro a su vez afirma con una frase “caracteres esenciales”, que equivalen a los elementos constitutivos de la realidad material y su significancia, a la suma de diferentes elementos de la realidad.

De forma tentativa afirmaremos una similitud, del uso del significado de la de forma interna y externa de la naturaleza de la investigación, por lo tanto, afirmaremos que existe una dimensión mejor: bajo el análisis del concepto para definirlo con una mayor determinación y precisión.

Esta afirmación conceptual no se aparta de la autoría lógica, que existe en toda afirmación, considerando los tipos del componente conceptual: extensión y comprensión.

#### **2.2.1.5. El clima institucional en las instituciones educativas**

Bajo los apartados anterior del desarrollo de la presente investigación se afirmó que el concepto de clima institucional ingresa en las instituciones educativas como un factor condicionante y es con consecuencias en calidad de la educación.

Al inmiscuirnos en la motivación y en los comportamientos de los miembros de una institución educativa, afecta de forma directa el desempeño de los docentes, el aprendizaje de los alumnos, la capacidad

de adaptación satisfacción de la comunidad educativa de forma general dentro de la organización.

Además, presenta implicancias en el contexto de la misión y visión de la institución, cuando los actores no sientan ser parte de la institución y solo lo consideran como un espacio de trabajo sin buscar el interés y objetivos institucionales. Pero por lo contrario pueden sentirse actores de la realización de los objetivos de la institución, brindando resultados favorables.

Para Salazar (1980) *“Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares individuos, independientes y autónomos para lograr construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución”*

Por lo antes expuesto se debe de buscar un equilibrio de los objetivos institucionales y objetivos profesionales y personales de los sujetos, bajo el marco de adaptabilidad a la naturaleza de la organización y los resultados de satisfacción del individuo y la institución.

Para este caso en particular la importancia de la aplicación de teorías generales en las instituciones generales, aunque ciertos autores no admiten estos enunciados dado que las instituciones educativas no son empresas de producción. Al margen de ello, el aporte gerencial brinda a la institución un sentido de pertenencia de los individuos a la

institución siendo conscientes de su misión, visión y el compromiso con el logro de los objetivos institucionales.

La aplicabilidad de las teorías favorecería mucho a los diversos actores de la educación, dado en su gran mayoría no son conscientes de los objetivos educacionales y solo ven en sí y en el ambiente un espacio de trabajo con intereses y objetivos particulares.

Para lograr el propósito de gerenciar una institución educativa, es en lograr la integración de los individuos, y sus esfuerzos particulares de forma coordinada logrando comprometer a los mismos en el logro de los fines institucionales, logrando así mayor productividad.

Los diversos aportes de campo de la psicología del trabajo en donde se considera que un ambiente laboral “positivo” influye de manera directa en los sentimientos, conductas y reacciones de los actores hacia su espacio laboral y profesional, tales como: la percepción del ambiente profesional, el uso de diversas estrategias que conducirán los diferentes resultados. Los factores citados son necesarios para generar un buen clima institucional y conscientes de su aplicación, para lograr un mejor desempeño en los trabajadores.

Según Jiménez (2004) Universidad de la Habana. *Sugiere algunas posibles alternativas para crear una interrelación de la gerencia en las escuelas, más específicamente de la necesidad de traer el concepto del clima organizacional a los centros de educación como instrumento del gerente escolar para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar (p.18).*

Si el clima institucional influye en el compromiso de los miembros de la institución educativa, es inevitable que se debe de mejorar, por un lado debemos de optimizar el desarrollo de la organización, mediante la mejora de los procesos de gestión de recursos humanos, bajo las comunicaciones más precisas y específicas, explicando el objetivo de la institución para que desde las funciones sean eficientes en el logro de objetivos comunes, y estableciendo un sistema en donde se muestren las carencias y necesidades que tiene la institución.

Todo lo antes mencionado posibilitará la generación de un mejor clima de trabajo y se verá reflejado en su producción; que logre el compromiso del trabajador con las finalidades de la institución. El profesional docente brindará objetivos claros acerca de su función en la instrucción propiciando lo ser más comprometido, eficiente y productivo.

Aplicando en la institución educativas los ya mencionados elementos del desarrollo del clima institucional. Como el conjunto de factores en la forma del cómo se percibe y siente en relación al trabajo y las diversas circunstancias laborales.

Podemos señalar que: La relación que se establece con el personal, y los parámetros y reglas que se establecen en el trabajo, la dimensión personal de los docentes con sus particularidades socioemocionales y psicosociales, que reaccionan con: rebeldía, agrado, indiferencia, angustia, frustración, indiferencia, etc. Frente a un estilo de pseudo líder autoritario democrático o permisivo de la autoridad.

Estas consideraciones no son solamente asuntos subjetivos al ejercicio laboral, sino se formula el clima institucional: entre la psicología

del individuo, con la naturaleza de la organización. De esta interacción depende la productividad y la creatividad de los actores.

Bajo este modo, las relaciones humanas - laborales influyen determinando la calidad del desempeño. Puesto que, cuando hay un ambiente vulnerable de antagonismos (conflictos) el individuo funciona a un nivel de cumplimiento reducido o mínimo e inclusive falta a la responsabilidad de sus funciones o quehaceres. Caso contrario, cuando el individuo se sienta motivado, reconocido y apoyado y tiene en su conciencia el ser parte del equipo persigue objetivos comunes, multiplica su ingenio colectivo y creatividad dándose íntegramente a la consecución de los propósitos y objetivos educacionales.

#### **2.2.1.6. Dimensiones del clima institucional**

Una vez citados los autores, determinaremos que el clima institucional en las instituciones educativa (tomando las dimensiones del clima institucional referidos en el presente trabajo de investigación), se caracteriza por la: confianza, comunicación, apoyo, liderazgo, confianza y manejo de conflictos, propuestas por Martin Briss (1999) en el libro de su autoría "Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los Centros de Educación".

Y que bajo la orientación de estas referencias y argumentos temáticos del clima institucional y optando por criterios "semánticos" se plantearon cuatro dimensiones de clima institucional, además está adaptada a la unidad de análisis, es que la institución educativa la cuales describiremos a continuación:

### **a). Identificación**

Según Erikson (1964) relaciona psiquis, cultura e historia con el destino individual, El problema de la identidad es, (tal como el término connota) la capacidad del ego de sostener la identidad y la continuidad ante un destino cambiante.

Pero la suerte siempre se entrelaza con cambios y condiciones diferentes que son el resultado de lo que por su auténtica popularidad se define "vida" y cambios del medio social, lo que ocurre todo el tiempo. Así de fantástico que parezca se requiere de una filiación muy perfectamente definida y constituida para resistir una alteración radical, la filiación perfectamente constituida se ha biológico a sí misma medio a títulos básicos que todas las culturas tienen en global y son similares.

La literatura organizacional descansa sobre la filiación organizacional, así como la ecuanimidad descansa sobre los reclamos conflictivos del inconsciente. La filiación organizacional es la educación de una condición teniendo en bolita los objetivos contradictorios de los jurados de la organización. Es un producto de la literatura organizacional, de su historia, de la psicología de sus jurados y de la psicología de los líderes actuales, los pasados y los que vendrán. Consiste en estructuras repetitivas de la intersubjetividad que se encuentra en las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, que son en principio dirigidas por estimaciones y expectativas inconscientes que influyen las decisiones y acciones organizacionales. Cuando algo funciona mal entre las personas de las organizaciones, puede ser a causa de las obligaciones y tensiones psicológicas entre ellos. Adentrarse en las

dimensiones psicológicas inconscientes de la identidad organizacional en conflicto, es esencial para restaurar completamente la eficacia.

La ficha organizacional es una puerta para comentar los corazón y experiencias organizacionales basadas en cortejo propias y de otros. Es un juicio que batidor el bracear de los cuerpos de una estructuración que desean fisgar en el cortejo propias y de los demás en la interpretación sobre las organizaciones. Su premisa caudillo es que el patrón para aprender las acciones inconscientes de los adultos en las organizaciones puede estar en las dinámicas propias y de los demás en la infancia.

#### **b). Convivencia**

“La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura” (*Rentería, y Quintero, 2009, p. 87*).

La convivencia es la influencia de radicar con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. Un relacionamiento humano, es el entorno jerarca para situarnos frente a del mundo; el maslo comienza a ser sujeto cuando es preparado de comunicarse con los otros, y dependiendo de la etapa de integración que consiga será su consumación en la convivencia.

La convivencia es la envergadura de listado con las demás personas y con el entorno medio ambiente de forma armónica, dejando como magistrado jerarca exclusivamente el atrevimiento de la

cooperación, el billete democrático, la solidaridad y la tolerancia. Como la academia formadora privilegia y fortalece la bifurcación de culturas se puede fijar que los vectores más importantes a internamente de la entidad hábil son los estudiantes, los profesores, el contexto y el conocimiento. Aparece allá la disputa natural, que no necesariamente es ataque y violencia, fortuna que, por ser adecuado a la clase humana, surge del esqueleto de acciones diversas entre las nociones antaño mencionadas, también de otras situaciones complejas como diferencias y faltas de consenso, lo cual se puede agotar con el visitante de opiniones, ideas y argumentos que medien la disputa. Para ello, el cabildo deuda amañarse del ingrediente más enjundioso que es el diálogo. *“... es por ese motivo que el ambiente que se vive en la escuela a partir de las relaciones humanas entre sus miembros determina el estado de ánimo de la organización”* (Universidad Peruana Cayetano Heredia, Proyecto Educativo Institucional Estratégico, 2001, p. 57).

También se puede asegurar que para que haya una condición de armonía, deber en equipo, seguridad mutua y compromiso interpersonales respetables, en la agrupación educativa, debemos cabildar que se posesión de un puesto afectuoso y se establezcan excelentes vínculos de informe entre toda la delegación de la junta educativa.

Una clase de talante esclavo por la amargura implica un talante sublevado al avatar, dominada por una contienda cerrada a cualquier test de reformar la positiva clase de cosas. De otro lado, en el denominado clase de talante de paz, si adecuadamente es serio no existe contienda, se presenta un talante de aceptar de modo pasiva las decisiones

colectivas de la agrupación. Así mismo, en la clase de talante de conformidad se cree potencial el avatar institucional, sin embargo, en condiciones diferentes, es librar, a contracorriente de lo que considera el giro común. Finalmente, en la clase de ansia el colectivo se sintoniza con la extravagancia aborígen y el avatar granoso de las herramientas, los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos.

La interpretación del lienzo permite actuar una grafología de la clase de talante que domina el compromiso humanas al endógeno de la agrupación. De la misma manera proyectar una mayoría de estrategias tendientes a obtener que los profesores, alumnos, padres de descendientes asuman los desafíos del entrenamiento con un talante de ansia, es librar con un talante abierto al avatar y con firmes opciones por barbechar de la academia pública un puesto adonde se brinde entrenamiento de casta para la junta.

### **c). Confianza**

El término confiabilidad es usado generalmente para expresar un cierto grado de seguridad de que un dispositivo o sistema opera exitosamente en un ambiente específico durante un cierto periodo de tiempo. La moderna concepción cuantitativa de la confiabilidad tuvo sus orígenes en la tecnología militar y espacial. Sin embargo, el incremento en la complejidad de los sistemas, la competitividad en el mercado, y la creciente competencia por presupuesto y recurso han originado la expansión de la disciplina a muchas otras áreas. Cuando la confiabilidad se define cuantitativamente puede ser especificada, analizada, y se

convierte en un parámetro del diseño de un sistema que compite contra otros parámetros tales como costo y funcionamiento.

De acuerdo a la mayoría de las teorías que la abordan, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes; gracias a ella, es posible suponer un cierto grado de regularidad en las acciones sociales, simplificando el funcionamiento de la sociedad.

En la óptica de la teoría estructural- funcionalista planteado por el sociólogo francés Emile Durkheim, por el año 1919, quien sostiene que los elementos de una estructura social son interdependientes entre sí, y la variación de un elemento repercute en los demás. A partir de este matriz de pensamiento, la confianza se considera por lo general la base de todas las instituciones, y funciona como correlato y contraste del poder, consistente en la capacidad de influir en la acción ajena para forzarla a ajustarse a las propias expectativas.

#### **d). Comunicación**

Según Fonseca (2000) “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes” (p. 4).

“La comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte” (Stanton, Etzel y Walker, 2007, p. 511)

*“La comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos”* (Hair y Mc Daniel, 2006, p. 484).

“El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (Chiavenato, 2006, p. 110)

*“Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados”* ( Robbins y Coulter 2005, p. 256).

## **2.2.2. La satisfacción laboral**

### **2.2.2.1. Concepción acerca de la satisfacción laboral**

Muchos entendidos en la materia señalan que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la estabilidad psicológica y física del sujeto, y que es un requisito indispensable para alcanzar la realización personal y el éxito, según Locke (1976) la satisfacción laboral es el “estado emocional positivo o placentero” que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales.

Coincidentemente Osorio (2004) señala que la satisfacción laboral es una actitud mental, para desarrollar una aptitud o inclinación natural.

Cohen (1992) sostiene que la satisfacción laboral es la actitud que muestra un trabajador frente a los demás y frente a su trabajo, cuando ha podido satisfacer sus necesidades fundamentales y tiene plena conciencia de ello.

Gómez (2000) se refiere a la satisfacción laboral como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas labores.

Nuestra actitud mental es lo único de lo cual uno puede ejercer un control total. Podemos tomar la decisión de hallar satisfacción en determinadas circunstancias una de ella puede ser el trabajo e ir descubriendo el medio para conseguirlo.

Hidalgo (1997) señala que la satisfacción laboral está relacionado con la vocación e inclinación que uno tiene para realizar determinadas actividades, si uno no tiene la mínima inclinación de realizarlo o no se siente motivado para ello, por más que se recibe una retribución suficiente, jamás nos sentiremos satisfechos, es más probable que halle usted satisfacción en su trabajo si hace “lo que le resulte natural”, es decir, aquello para lo cual tiene usted una aptitud o inclinación natural, es posible que sienta conflictos y frustraciones mentales y naturales.

A su vez Lares (1992) afirma que la satisfacción laboral es una actitud positiva hacia la labor que realizamos en un determinado ambiente y clima institucional, a pesar de que éstos no nos brinde demasiadas comodidades económicas o materiales.

De las afirmaciones se entiende a la satisfacción laboral en los ámbitos psicológicos y físicos.

Osipow (1976) señala que, a diferencia del trabajo, las condiciones del trabajo pueden aumentar el bienestar del trabajador o generarle diferentes tipos de daños emocional y de su salud, siendo estos estrechamente relacionados al aspecto físico y psicológico.

Las condiciones de trabajo pueden darse por el espacio en donde se labora, los equipos, las herramientas y las maquinarias, la materia prima que se manipula o utiliza y la forma y organización para una determinada tarea o producción.

Al autor Robbins (1996) desarrolla una comparación entre la satisfacción laboral que experimentan las mujeres y varones en una empresa, para saber comprender cuál de los dos géneros es la que se siente mayor satisfacción al realizar actividades laborales siempre y cuando las labores que realizan estén relacionadas con su identidad de género y las condiciones materiales y un buen clima institucional propiciándose en el ambiente.

#### **2.2.2.2. Beneficios de la satisfacción laboral**

Según (Ferreira, 1997) la satisfacción laboral permite que el individuo:

- Favorece la asonada de la empresa, ya que un independiente con las retribuciones materiales y espirituales que recibe, buscará que su instituto de incumbencia tenga la capacidad en los diferentes niveles de la sociedad.
- Se sienta motivado a contratar al máximo noticias de su sesión en fruto del estafermo en la que labora.
- Mantener un medio habitual existente y estable.
- Buscar la superación independiente, habitual, ya sea anímico o materialmente.
- Vivir en un medio ambiente de calma y consistencia emocional
- Incursionar en otros rubros relacionados con su vocación

- Mantener un medio institucional existente con todos los que trabajan en satisfacción sociedad.
- Satisfacer las evacuación personales y condescendientes, de tal forma que todos los que le rodean sientan la consumación independiente
- Identificación con la sociedad en que labora
- Satisfacer sus evacuación materiales y espirituales y apreciar una consumación independiente plena.

A su vez podemos establecer dos tipos o niveles de análisis en torno a la satisfacción:

- ❖ **Satisfacción general.** - Es el nivel promedio que puede sentir el trabajador frente a distintas fases en su trabajo. Son aspectos relacionados a nivel de la sociedad, como, por ejemplo, estatus social, prestigio personal, pertenencia a un determinado estrato social, etc.
- ❖ **Satisfacción particular.** - Es el nivel mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, beneficios, reconocimientos, condiciones laborales, supervisión recibida, compañeros de trabajo y políticas institucionales. Este nivel está relacionado con dimensiones de índole personal y familiar o conocidos también como la satisfacción de necesidades básicas.

Desde el punto de vista de Roberto (1995) son tres clases de necesidades del trabajador que afectan la satisfacción laboral: las necesidades, valores y los rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan la satisfacción laboral son:

- ✓ Las comparaciones sociales con los demás trabajadores.
- ✓ Las características de empleos con fechas anteriores
- ✓ Los grupos y/p equipo de referencia

Las características del puesto que influyen en la satisfacción laboral son:

- ✓ Retribución
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Oportunidades de progreso
- ✓ Supervisión
- ✓ Compañeros
- ✓ Contenido del puesto de trabajo
- ✓ Seguridad en el empleo

Los factores que son determinantes para la satisfacción laboral son:

- ✓ Reto del trabajo
- ✓ Sistema de recompensas justas
- ✓ Condiciones favorables de trabajo
- ✓ El clima institucional
- ✓ Compatibilidad entre personal y puesto de trabajo

### **2.2.2.3. Clases de satisfacción laboral**

Osorio (2004) señala las siguientes clases de satisfacción laboral:

- **Satisfacción con el puesto de trabajo.** - Se entiende como el cumplimiento, el contento, el goce, la satisfacción que experimenta el docente al desarrollar las funciones del puesto que desempeña.
- **Satisfacción con el logro de aspiraciones.** – Se considera al grado de insatisfacción o satisfacción va a experimentar el trabajador a partir del nivel de aspiraciones que ha alcanzado, tanto a nivel personal como profesional.
- **Satisfacción con el ambiente de trabajo.** - Es el grado de satisfacción con el ambiente de trabajo donde se desarrolla la actividad laboral. Tiene relación directa con el clima laboral imperante dentro de la estructura y organización laboral.

### 2.3. Definición de términos básicos

#### ➤ **Clima Organizacional**

Según Chiavenato (2009) Se define como la propiedad o cualidad de ambiente organizacional percibida o experimentada por los actores de la empresa y que influye en el comportamiento de los mismos. El clima organizacional puede definirse con características cualitativas tales como: incentivador, saludable, cálido, frío, desmotivador, neutro, animador, amenazador, enferma, desafiante, etc.

#### ➤ **Satisfacción Laboral**

Según Locke (1976) la satisfacción laboral es el estado emocional de forma positiva y/o placentera que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona de las experiencias laborales vividas.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

$H_i$  = Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.

### **2.4.2. Hipótesis específicos**

$H_1$  = Existe un nivel alto de Clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.

$H_2$  = Existe un nivel alto de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco, según la percepción de los docentes.

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variables estudiadas**

Las variables propuestas asociación o correlación en el desarrollo de la presente investigación son:

X: Clima organizacional

Y: Satisfacción laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	El clima organizacional es el resultado de la medición en las dimensiones: estructura, relaciones, identidad, autorrealización, autonomía, comunicación, cooperación, conflictos, recompensas y condición laboral, medido a través la escala de clima organizacional.	Estructura	Se cumplen las normas establecidas
			Las normas son actualizadas
			Ausencia de normas de promoción
			La institución cuenta con normas para los docentes
			Existen normas de sanción
			Se cuenta con programas de orientación para mejorar el trabajo
			Las reuniones de trabajo se inician puntualmente
			Se cumplen los trabajos en los plazos establecidos
		Relaciones	Formación de amistades
			Trato entre directivos y miembros
			Relaciones entre colegas
			Conocimiento entre docentes
			Cumplimiento estricto de normas
			Estilo de dirección
			Promueve el trato equitativo
			Comodidad en la institución
		Identidad	Conocimiento de la visión y la misión
			Práctica guiada por la visión y la misión
			Promueve el activismo y compromiso con la marcha de la organización
			Compromiso con la institución
			Cumplimiento de funciones en los docentes
			Satisfacción con el trabajo que realizan
			Pone énfasis en la identificación con la organización
			Identidad institucional
		Autorrealización	Percepción de aprendizaje en la institución
			Perspectiva del futuro profesional
			Expectativas de logro
			Oportunidad de mejoramiento personal
			Esfuerzo por mejorar el rendimiento
			Estímulo al trabajo realizado
			Condiciones de capacitación profesional
			Colaboración y ayuda en la institución
Autonomía	Concede libertad para la toma de decisiones		
	Facilita la libre actuación orientados hacia la innovación		

			Tareas definidas para cada uno
			Promueve la iniciativa
			Libertad para promover nuevas estrategias
			Involucramiento con el éxito laboral
			Independencia para adoptar criterios de mejora
			Conformismo
		Comunicación	Concede libertad para la toma de decisiones. Delega responsabilidades.
			Facilita la libre actuación orientados hacia la innovación
			Promueve la iniciativa
			Comunicación asertiva
			Información oportuna
			Comunicación de funciones delimitadas
			Comunicación horizontal
		Cooperación	Libertad de expresión
			Promueve el trabajo en grupos y/o equipos
			Inculca la confianza, reciprocidad y ayuda mutua
			Promueve el espíritu colectivo para afrontar de problemas
			Sentido de trabajo en equipo
			Confianza interpersonal
			Promoción del intercambio de conocimiento y experiencias
			Trabajo en equipo para resolver problemas
		Conflictos	Solidaridad
			Permeabiliza conductas disruptivas en el trato con los demás
			Ambiente de trabajo armonioso
			Tolerancia en la solución de problemas
			Igualdad de oportunidades y estímulos
			Organización basada en capacidades
			Trabajo compartido
			Colaboración interpersonal
		Recompensa	Orden en la solución de problemas
			Reconoce el buen desempeño laboral
			Gratifica el esfuerzo por la mejora de la organización
			Estimula la recompensa
			Estímulo al trabajo realizado
			Incentivos por los logros
			Remuneración justa
			Recompensa al trabajo realizado
		Condiciones Laborales	Estímulos y sanciones
			Condiciones afectivas en la institución
			Provee de recursos y medios necesarios para optimizar el trabajo.
			Posee una infraestructura moderna

			Pone énfasis en la productividad
			Cuenta con documentación ordenada y actualizada
			Celeridad en el trabajo

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Satisfacción Laboral</b>	La satisfacción laboral es el resultado de la medición en las dimensiones: Satisfacción con los estímulos y salarios, satisfacción con las condiciones laborales, satisfacción con la supervisión, y satisfacción con el trabajo, medido a través la escala de satisfacción laboral.	Satisfacción con los estímulos y salarios	Satisfacción con el salario
			Se cumplen las promociones y ascensos
			Satisfacción con los incentivos y premios
		Satisfacción con las condiciones laborales	Satisfacción con la distribución del trabajo
			Condiciones de trabajo
			Satisfacción con las relaciones personales
			Se cumplen las normas laborales
			Promoción de valores
			Provisión de recursos y medios para el trabajo.
			Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.
		Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la gestión de la Dirección
			Satisfacción con la supervisión realizada
			Condiciones de atención
			Reconocimiento de las tareas realizadas
			Apoyo de los superiores
		Satisfacción con el trabajo	Complacencia con el trabajo que realiza
			Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortalezas
			Realización personal en el trabajo
			Satisfacción con la participación en el grupo
			Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones
			Satisfacción con las decisiones del grupo.
Satisfacción de la calidad de trabajo			

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Para la presente investigación definiremos que es de tipo básica y que entre sus finalidades esta describir, analizar e interpretar de forma sistémica un conjunto de datos relacionados con las variables de estudio.

Para Sierra (1995) “La investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, es el fundamento de toda investigación” (pág. 32).

Esta en el nivel descriptivo- correlacional, porque su finalidad es correlacionar las variables de investigación.

Según Oseda (2008) “Descriptivo también conocida como investigación estadística, se describe los datos y características de la población o fenómeno de estudio”. (pág. 48).

La correlación tiene como finalidad establecer el grado de relación y/o asociación no causal existente entre dos diferentes variables.

Y está caracterizada porque primero se mide las variables y después, mediante pruebas de hipótesis correlacionar y la aplicación diversas técnicas estadísticas, se estima la correlación de las variables. (pág. 142).

### **3.2. Métodos de investigación**

Se utilizó el método científico como método general, ya que es un procedimiento de actuación general seguido en el conocimiento científico, pues bien, se concreta en conjunto de trámites, fases, etapas, técnicas, procesos, etc.

Asimov, citado por Sierra (1995) menciona que el método científico, en su versión ideal, (pag.19) consiste en:

- 1.- Detectar la existencia de determinado problema.
- 2.- Separar y desechar los aspectos no relevantes y esenciales.
- 3.- Reunir todos los datos posibles que incidan sobre el problema, mediante la observación simple y experimental.
- 4.- Elaborar una generalización provisional que los describa de la manera más simple posible: un enunciado breve o una formulación matemática. Esto es una hipótesis.
- 5.- Con la hipótesis se pueden predecir los resultados de experimentos no realizados aún y ver en ellos si la hipótesis es válida.
- 6.- Si los experimentos funcionan, la hipótesis sale reforzada y puede convertirse en una teoría o una ley natural.

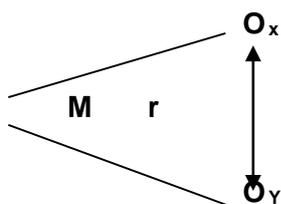
A su vez en la presente investigación se utilizó el método cuantitativo.

Para Fernández (2005) “El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras que el cualitativo se interesa en los resultados,

pero lo considera base para un segundo estudio. Lo cuantitativo es concluyente y extraño a los sujetos y está fundamentado en el Positivismo y el Empirismo Lógico". (pág. 53)

### 3.3. Diseño de la investigación

Para la validación de hipótesis presentadas se ha aplicado el diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista 2010) que consideran más indicado para contrastar la hipótesis de investigación, cuya gráfica es el siguiente:



Donde:

- M : Es la muestra de docentes de las IE de Cerro de Pasco
- $O_x$  : Información de clima organizacional
- $O_y$  : Información de satisfacción laboral
- r : Coeficiente de correlación

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población de la presente investigación está constituida por los docentes de educación inicial, primaria y secundaria del ámbito de la UGEL Pasco de San Juan Pampa.

### 3.4.2. Muestra

La muestra comprende a docentes de la Institución Educativa Integradas de Cerro de Pasco María Parado de Bellido con 142 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, lo que se detalla en la siguiente tabla:

N <sup>ro</sup> .	Institución educativa	Población/Nivel	Total población
2	<i>María Parado de Bellido</i>	Inicial: 8 Primaria: 15 Secundaria:119	142

El tamaño de muestra se ha determinado con la población de la I. E. I. María Parado de Bellido.

Cabe mencionar que la población de I. E. I es de dos instituciones en Cerro de Pasco y se ha tomado una de ellas para la muestra.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de encuesta para recoger información de ambas variables en la muestra de estudio. Se eligió esta técnica porque permite aplicar instrumentos de varios ítems en una población mayor y en un tiempo corto a docentes de seis Instituciones Educativas integradas de Cerro de Pasco.

Se aplicaron dos instrumentos: la Escala de clima organizacional (80 ítems) y el Cuestionario de Satisfacción laboral (26 ítems) elaboradas para

docentes de seis Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco, con un total de 142 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, las encuestas se aplicaron en un tiempo de 45 minutos cada una coincidiendo en reuniones a nivel institucional.

**a) Escala de clima organizacional**, basado en Litwin y Stringer (2006) permitió recoger los datos relacionados al clima organizacional de las instituciones educativas, la escala cuenta con los criterios de validez y confiabilidad. Evalúa las dimensiones de: estructura, relaciones, identidad, autorrealización, autonomía, comunicación, cooperación, conflictos, recompensa y condiciones laborales con un total de 80 ítems, que se aplica en forma colectiva o individual.

La escala está elaborada bajo el enfoque de Likert siguiendo una metodología rigurosa. Siendo el propósito de su creador la consecución de un instrumento que pudiera adaptarse a diferentes grupos sociales sin el menoscabo de su validez.

**b) Cuestionario de satisfacción laboral**, instrumento que permite medir la variable Satisfacción laboral en las cuatro dimensiones: estímulo y remuneraciones, condiciones laborales, supervisión y satisfacción con el trabajo, con un total de 26 ítems con escala de valoración tipo Likert. Se aplica en forma individual y colectiva.

### **3.6. Técnicas procesamiento y análisis de datos**

Los procedimientos estadísticos permiten manejar adecuadamente la información cuantitativa y hacer que tengan sentido, poseen dos ventajas

principales: primero; permiten describir y resumir las observaciones, de esto se ocupa de esta la estadística descriptiva, segundo; sirven para inferir, el cual se refiere que lo que se observa en una parte se observará también en el grupo entero; en problemas de esta clase se aplica la estadística inferencial.

### 3.7. Tratamiento estadístico

Específicamente en el nivel descriptivo se analizará mediante los estadígrafos del análisis porcentual, la media aritmética, la varianza, desviación estándar y el coeficiente de variación.

Para demostrar la hipótesis de investigación correlacional se aplicó la Prueba de Correlación Lineal Producto Momento de Pearson ( $r$ ), con el que se estableció el tipo y nivel de correlación y la Prueba inferencial “ $t$ ” de Student para verificar la significatividad de la correlación.

### 3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

#### Validación:

La validación de instrumentos que se utilizaron en la investigación se realizó a través de la evaluación de tres expertos, de los cuales fueron un especialista en el área de la docencia y un especialista en el área de Psicología.

Los resultados efectuados por los tres expertos fueron aprobatorios con respecto a los ítems diseñados para el instrumento.

<b>NOMBRES DE EXPERTOS</b>	<b>RESULTADOS DE EXPERTOS DE JUICIO</b>
Experto 1	APROBADO
Experto 2	APROBADO
Experto 3	APROBADO

**Confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento se dio a través del análisis estadístico utilizando la fiabilidad Alfa de Cronbach con lo cual se comprobó el nivel de fiabilidad del instrumento desde un punto de vista estadístico.

**Tabla No. 01**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,883	80

**3.9. Orientación ética**

Se hizo saber a los docentes la confidencialidad de la información, respetando la privacidad de quienes serán encuestados.

Se explicó a los docentes la finalidad de la investigación, garantizando el conocimiento y participación de cada uno de ellos. Se respetó en todo momento la opinión de los docentes.

Por todo lo arriba mencionado concluimos que los datos que contiene la presente investigación son originales y verídicos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Para el presente trabajo de investigación se han aplicado una muestra de 142 docentes de las Instituciones Educativas Integradas de San Juan Pampa, las que se encuentran distribuidas en las siguiente Institución: María Parado de Bellido. El primer instrumento que se aplicó es una escala de tres alternativas, que comprende diez dimensiones y contiene 80 ítems, el cual permite evaluar el Clima Organizacional en las Institución Educativa donde laboran los docentes que se han encuestados, y el segundo instrumento es otra escala de cinco alternativas, que comprende cuatro dimensiones y contiene 26 ítems, y permite evaluar la Satisfacción Laboral de los docentes. La aplicación de ambos instrumentos ha favorecido la obtención de los datos, los que constituyen en propiedades fundamentales para el procesamiento e interpretación de la información, realizados de acuerdo a los problemas, objetivos e hipótesis establecidas en la presente investigación.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **4.2.1. Análisis de las características generales de la muestra de estudio**

A continuación, se describe las características generales de la muestra de investigación.

#### 4.2.1.1. Condición laboral de los docentes de la muestra

La mayoría (101) de los docentes que participan en la investigación son nombrados y representan el 71,13% de la muestra de investigación, mientras que los docentes contratados son 41 y representan 28,87%, afirmación que se hace en base al contenido de la tabla N° 4.2

**Tabla No. 02**

**Distribución de la muestra de docentes según la condición laboral**

Institucion Educativa	Condición		Total
	Contratado	Nombrado	
María Parado de Bellido	41	101	7
<b>Total</b>	41	101	142

*Fuente: Escala aplicada por la investigadora*

#### 4.2.1.2. Tiempo de servicios de los docentes de la muestra

En la tabla N° 3 se aprecia que la mayoría (87) de los docentes tienen un tiempo de servicio de 11 a más años, representando el 61,23%, hay 33 docentes que tienen de 6 a 10 años de tiempo de servicios y constituyen el 23,24% de la muestra, mientras que sólo el 15,49% tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio.

**Tabla No. 03**

**Distribución de la muestra de docentes según el tiempo de servicios  
en el Magisterio**

Instituciones Educativas	Tiempo de servicios		
	1-5 años	6-10 años	11 a más años
María Parado de Bellido	22	33	87
<b>Total</b>	22	33	87

*Fuente: Escala aplicada por la investigadora*

#### **4.2.2. Análisis de los resultados del clima organizacional**

A continuación, se procede a presentar los resultados obtenidos en la variable Clima Organizacional, realizado en base al procesamiento de los puntajes obtenidos luego de la aplicación de la escala correspondiente. El análisis e interpretación se hace de manera cuantitativa y cualitativa, como se muestra a continuación.

##### **4.2.2.1. Análisis cuantitativo de los puntajes del Clima Organizacional por dimensiones**

En la tabla N° 4 se aprecia los resultados de la aplicación de la escala que evalúa el Clima Organizacional de los 142 docentes encuestados.

**Tabla No. 04**

**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre el Clima Organizacional  
aplicado a los docentes**

Dimensiones del Clima Organizacional	Puntaje promedio	Desviación Estándar	Índice porcentual
--------------------------------------	------------------	---------------------	-------------------

Estructura	10,76	2,90	67,25%
Relaciones	10,30	2,46	64,38%
Identidad	<b>12,96</b>	<b>3,33</b>	81,00%
Autorrealización	10,89	2,57	68,06%
Autonomía	<b>11,40</b>	2,52	71,25%
Comunicación	11,28	2,56	70,50%
Cooperación	10,74	<b>3,13</b>	67,12%
Conflictos	<b>11,65</b>	2,48	72,81%
Recompensa	9,51	2,44	59,44%
Condiciones laborales	10,85	<b>2,97</b>	67,81%

Fuente: Escala aplicada por la investigadora

Se observa que en las dimensiones Identidad (12,96); Conflictos (11,65) y Autonomía (11,40) se han obtenido los más altos puntajes promedios, lo que indica que existe un alto nivel de identidad de los docentes observados. Se observa también que no existen muchos conflictos en las Instituciones y que la autonomía presenta un nivel alto en los docentes cuando se desempeñan en las Instituciones Educativas donde laboran.

En relación a la variabilidad de los puntajes, se aprecia que en las dimensiones: Identidad (3,33); Cooperación (3,13) y Condiciones laborales (2,97) existe una mayor variabilidad en comparación a las otras dimensiones, en cambio en las dimensiones: Recompensa (2,44);

Relaciones (2,46) y Conflictos (2,48) los puntajes tienen menos variabilidad, por lo tanto, son más homogéneos.

En el gráfico N° 4 se aprecia que los menores puntajes promedios se dan en las dimensiones Recompensa (9,51), Relaciones (10,30) y Cooperación (10,74), lo que nos permite afirmar que existe poco estímulo del personal directivo a los docentes, que las relaciones interpersonales entre docentes es baja, así como la cooperación.

#### **4.2.2.1. Análisis cuantitativo de los puntajes según sexo y total del clima organizacional**

En la tabla N° 5 se observa que los docentes encuestados del sexo masculino (113,86) tienen el mayor puntaje promedio en comparación que los docentes del sexo femenino (106,50) lo que permite concluir que los docentes varones tienen una apreciación más favorable sobre el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas donde laboran.

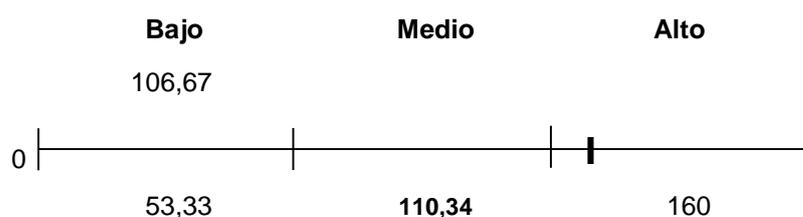
**Tabla No. 05**  
**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre el Clima Organizacional por sexo**

Estadígrafos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Mínimo	51	73	51

Máximo	149	157	157
Media aritmética	106,50	113,86	110,34
Desviación Estándar	23,645	21,710	22,876
Asimetría (As)	-0,547	-0,695	-0,627
Curtosis (Cu)	-0,480	-0,770	-0,575

Por tanto, se puede apreciar la comparación de los puntajes de los docentes según el sexo. El puntaje de los docentes varones presentan una mayor concentración alrededor del puntaje promedio y un mayor puntaje promedio, en comparación con los puntajes obtenidos por las profesoras.

El puntaje promedio de los 142 docentes encuestados es de 110,34 puntos, lo que nos indica que el nivel de apreciación del Clima Organizacional es alto, ya que el índice porcentual es 70,88% del recorrido total de los puntajes (0-160).



Los puntajes tienden hacia la homogeneidad, ya que el coeficiente de variabilidad de los puntajes es 20,73% y se ubica en el tercio inferior del recorrido total.

En el gráfico N° 5 se observa que los puntajes de los 142 docentes encuestados muestran un sesgo negativo ( $As=-0,627$ ), es decir

presentan una larga cola hacia la izquierda del puntaje promedio, y en relación a la deformación vertical, se afirma que la distribución corresponde a un modelo platicurtico, debido a que el coeficiente obtenido ( $Cu=-0,575$ ) es menor al valor crítico de 0,263.

#### **4.2.2.3. Análisis cuantitativo de los puntajes según condición laboral del docente**

De acuerdo a los puntajes promedios que se muestran en la tabla N° 6 se observa que los docentes encuestados de condición laboral contratado (117,41) tienen una mejor apreciación sobre el Clima organizacional en la Institución Educativa donde laboran, en comparación a los docentes nombrados (107,47). La variabilidad de los puntajes es similar y presentan homogeneidad.

**Tabla No. 06**  
**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre el**  
**Clima Organizacional por condición laboral**

Estadígrafos	Condición laboral	
	Contratado	Nombrado
Mínimo	54	51
Máximo	157	149
Media aritmética	117,41	107,47
Desviación Estándar	23,01	22,30

Fuente: Escala aplicada por Jaquelin Campos (11/2011)

En el gráfico N° 6 de diagrama de caja se puede apreciar la comparación de los puntajes de los docentes según la condición laboral de los docentes encuestados.

Comparando los resultados se observa que los puntajes de los docentes contratados están más concentrados y tienen un mayor promedio aritmético en comparación con los puntajes obtenidos por los docentes nombrados.

#### **4.2.2.4. Análisis cuantitativo de los puntajes según el tiempo de servicio en el magisterio.**

En la tabla N° 7 se observa que los docentes encuestados que tienen un tiempo de servicios de 6 a 10 años han obtenido un mayor puntaje promedio (119,97) en la escala sobre el Clima Organizacional de las Instituciones, en comparación a los docentes de los otros grupos. El grupo de docentes que tienen el mayor tiempo de servicio (de 11 a más años) han obtenido el menor puntaje promedio (107,23), en comparación con los otros grupos.

**Tabla No. 07**

#### **Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre el Clima Organizacional por condición laboral**

<b>Estadígrafos</b>	<b>Tiempo de servicios (años)</b>		
	<b>1 – 5</b>	<b>6 – 10</b>	<b>De 11 a más</b>
Mínimo	54	73	51
Máximo	139	157	149
Media aritmética	108,18	119,97	107,23

Desviación Estándar	26,01	16,83	23,26
---------------------	-------	-------	-------

En el gráfico N° 7 se distingue que el grupo de docentes que tienen un tiempo de servicios de 6 a 10 años presentan una mejor opinión sobre el Clima Organizacional de las Instituciones donde laboran, ya que tienen el mayor puntaje promedio y la mayor concentración de los puntajes, en comparación con los otros grupos de profesores encuestados.

#### **4.2.2.5. Análisis cuantitativo de variable Clima Organizacional por dimensiones.**

En la tabla N° 8 se observa que la mayoría de los docentes encuestados opinan que el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas donde laboran tienen un nivel Alto en las dimensiones: Estructura (56%), Identidad (76%), Autorrealización (61%), Autonomía (64%), Comunicación (67%), Cooperación (57%), Conflictos (72%) y Condiciones laborales (55%). En las dimensiones Relaciones (54%) y Recompensa (56%) la mayoría de los docentes encuestados afirmaron que el nivel del Clima Organizacional tiene un nivel Medio.

**Tabla No. 08**

#### **Niveles del Clima Organizacional por dimensiones**

Dimensiones del Clima Organizacional	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Estructura	8	6	54	38	80	56

Relaciones	3	2	76	<b>54</b>	63	44
Identidad	5	4	28	20	109	76
Autorrealización	5	4	50	35	87	61
Autonomía	3	2	48	34	91	64
Comunicación	2	2	45	31	95	67
Cooperación	6	4	55	39	81	57
Conflictos	2	2	38	26	102	72
Recompensa	11	8	80	<b>56</b>	51	36
Condiciones laborales	8	6	56	39	78	55
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>61</b>

Se aprecia que la mayoría (61%) de los docentes encuestados, indican que el nivel del Clima Organizacional es Alto, el 37% de los docentes sostienen que el nivel del Clima organizacional es Medio y sólo el 2% señala que el nivel es Bajo.

#### **4.2.2.6. Análisis cuantitativo de variable Clima Organizacional por sexo.**

En la tabla N° 9 se aprecia que el 71% de los docentes varones y el 52% de las docentes mujeres opinan que el nivel del Clima Organizacional en la Instituciones es Alto.

**Tabla No. 09**

#### **Niveles del Clima Organizacional según sexo**

### de los docentes

Sexo	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Femenino	1	1	32	47	35	52
Masculino	1	1	21	28	52	71
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>51</b>

En el cuadro se distingue que hay más docentes mujeres (32) que opinan que el nivel del Clima Organizacional de las Instituciones Educativas es medio, en comparación con los docentes varones (21).

#### 4.2.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se realiza el análisis de los datos obtenidos en la aplicación de la escala para evaluar la variable Satisfacción Laboral en los 142 docentes de la muestra que participan en la investigación. El análisis, al igual que en la variable Clima Organizacional, se realiza de manera cuantitativa y cualitativa, a fin de favorecer el análisis estadístico y posterior prueba de hipótesis.

##### 4.2.3.1. Análisis cuantitativo de los puntajes de la Satisfacción laboral por dimensiones.

En la tabla N° 10 se presenta los resultados de la aplicación de la escala que evalúa la Satisfacción Laboral de los 142 docentes encuestados.

**Tabla No. 10**

**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre Satisfacción Laboral  
aplicado a los docentes**

<b>Dimensiones de la Satisfacción Laboral</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>Índice porcentual</b>
Con los estímulos y salarios	8,77	1,84	58,47%
Con las condiciones laborales	41,61	4,67	75,65%
Con la supervisión	18,56	2,82	74,24%
Con el trabajo	28,87	2,55	82,48%

Como el número de ítems por cada dimensión son diferentes, es decir: *Con los estímulos y salarios* (3 ítems); *Con las condiciones laborales* (11 ítems); *Con la supervisión* (5 ítems) y *Con el trabajo* (7 ítems), entonces la forma de comparación se hace en base a los índices porcentuales.

Se observa que en las dimensiones: “*Satisfacción con el trabajo*” (82,48%); “*Satisfacción con las condiciones laborales*” (75,65%) y “*Satisfacción con la supervisión*” (74,24%) se obtuvieron los mayores índices porcentuales, lo que nos indica que los profesores aprecian un alto nivel de satisfacción con el trabajo, las condiciones laborales y con el proceso de supervisión. En relación con la dimensión “*Satisfacción con los estímulos y salarios*” (58,47), se observa que los docentes han obtenido el menor índice porcentual, lo que nos indica que los docentes no están muy satisfechos en esta dimensión.

Se observa la comparación de los puntajes promedio en las cuatro dimensiones, resaltando el mayor puntaje promedio en la dimensión “Satisfacción con el trabajo”.

#### **4.2.3.2. Análisis cuantitativo de los puntajes según sexo y total de la satisfacción laboral.**

Se observa, en la tabla N° 11, que la apreciación de los docentes del sexo femenino (97,62) y los docentes del sexo masculino (97,99) tienen una apreciación muy similar sobre la satisfacción laboral, aunque los docentes varones superan en treinta y siete centésimas a las docentes mujeres. La variabilidad de los puntajes de los varones es mayor que a la de las mujeres, es decir los puntajes de las docentes mujeres es más homogéneo en comparación a los puntajes de los docentes varones.

**Tabla No. 11**

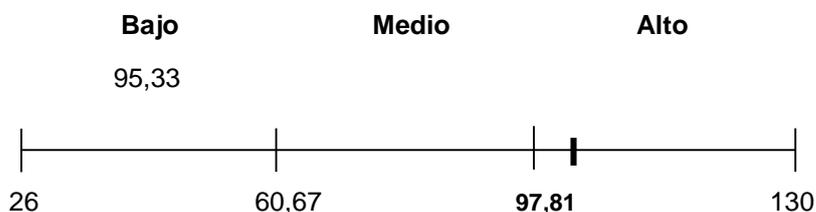
#### **Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre la satisfacción Laboral por sexo**

Estadígrafos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Mínimo	68	67	67
Máximo	125	127	127
Media aritmética	97,62	97,99	97,81
Desviación Estándar	8,750	10,571	9,709
Asimetría (As)	-0,609	-0,880	-0,778
Curtosis (Cu)	2,076	2,075	2,108

Fuente: *Escala aplicada por Jaquelin Campos (11/2011)*

En el diagrama de caja (gráfico N° 9) se observa de manera comparativa el resultado de los puntajes de la variable Satisfacción Laboral según el sexo. El puntaje promedio de los docentes varones y docentes mujeres son similares, la diferencia radica en que los docentes varones presentan una ligera variabilidad mayor que el de las docentes mujeres.

El puntaje promedio de los 142 docentes encuestados es de 97,81 puntos, lo que nos indica que el nivel de apreciación de la Satisfacción Laboral de los docentes es Alto. Esta afirmación se corrobora con el índice porcentual que le corresponde y que es 75,24% del recorrido total de los puntajes.



Los puntajes de toda la muestra de investigación tienden hacia la homogeneidad, ya que el coeficiente de variabilidad de los puntajes es 9,93% y se ubica en el tercio inferior del recorrido total de los puntajes de la variable.

Se observa que los puntajes de los 142 docentes observados presentan un sesgo negativo ( $A_s = -0,778$ ), es decir presentan una larga cola hacia la izquierda del puntaje promedio. La distribución de los puntajes presenta una deformación vertical leptocurtico, ya que el coeficiente obtenido ( $C_u = 2,108$ ) es mayor al valor crítico de 0,263.

#### 4.2.3.3. Análisis cuantitativo de los puntajes según condición laboral de los docentes.

En la tabla N° 12 se observa que los docentes encuestados de condición laboral contratado (99,37) tienen una mejor apreciación sobre la Satisfacción, en comparación a los docentes nombrados (97,18). Los puntajes de los docentes nombrados (10,030) presentan una mayor variabilidad en comparación con los puntajes de los docentes contratados (8,791).

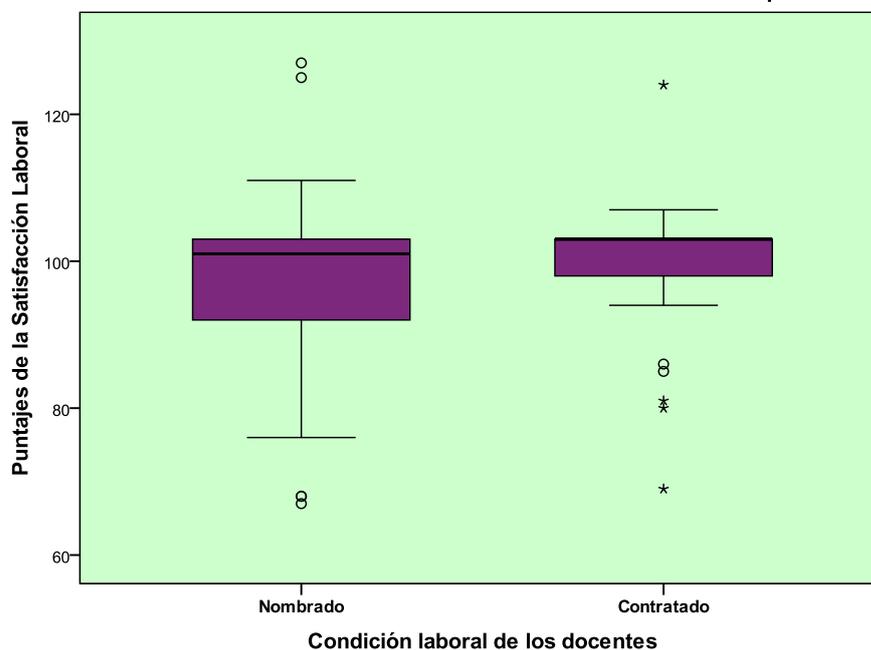
**Tabla No. 12**  
**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre la Satisfacción Laboral por**  
**condición laboral**

**IEI del distrito de Satipo 2011**

Estadígrafos	Condición laboral	
	Contratado	Nombrado
Mínimo	69	67
Máximo	124	127
Media aritmética	99,37	97,18
Desviación Estándar	8,791	10,030

Fuente: Escala aplicada por Jaquelin Campos (11/2011)

**Gráfico No 4.11**  
**Comparación de los puntajes de la variable Satisfacción Laboral según la**  
**condición laboral de los docentes de las IEl del distrito de Satipo**



En el diagrama de caja anterior se puede apreciar la comparación de los puntajes de los docentes según la condición laboral, donde se observa que los puntajes de los docentes contratados están más concentrados y tienen un mayor promedio aritmético en comparación con los puntajes obtenidos por los docentes nombrados.

**4.2.3.4. Análisis cuantitativo de los puntajes según el tiempo de servicio en el magisterio.**

Se observa en la tabla N° 13 que los docentes encuestados que tienen un tiempo de servicios de 6 a 10 años presentan una mayor Satisfacción Laboral (99,64) en comparación con los otros grupos de docentes, ya que han obtenido un mayor puntaje promedio en la escala. El grupo de docentes que tienen el mayor tiempo de servicio (de 11 a

más años) han obtenido el menor puntaje promedio (96,74), en comparación con los otros grupos de docentes.

**Tabla No. 13**

**Estadígrafos de los puntajes de la escala sobre la satisfacción Laboral por condición laboral**

Estadígrafos	Tiempo de servicios (años)		
	1 – 5	6 – 10	De 11 a más
Mínimo	80	85	67
Máximo	127	104	125
Media aritmética	99,32	99,64	96,74
Desviación Estándar	9,373	6,133	10,774

En el gráfico N° 13 se observa que los docentes del grupo que tienen un tiempo de servicios de 6 a 10 años presentan una satisfacción laboral que los docentes de los otros grupos, ya que tienen un mayor puntaje promedio y mayor concentración de los puntajes.

**4.2.3.5. Análisis cuantitativo de la variable satisfacción laboral por dimensión.**

En la tabla N° 14 se observa que la mayoría de los docentes encuestados afirman un Alto nivel de satisfacción en las dimensiones: Satisfacción con las condiciones laborales (80%); Satisfacción con la supervisión (67%) y Satisfacción con el trabajo (91%). En la dimensión Satisfacción con los estímulos y salarios (79%) los docentes señalan un nivel Medio de satisfacción. A nivel de toda la escala: Satisfacción Laboral, se puede apreciar que la mayoría (73%) de los docentes se ubica en un nivel Alto de satisfacción Laboral, el 27% de los encuestados

se ubica en un nivel Medio de satisfacción laboral y ningún docente se ubica en un nivel Bajo de satisfacción Laboral.

**Tabla No. 14**

**Niveles de la Satisfacción Laboral por dimensiones y total**

Dimensiones de la Satisfacción Laboral	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Con los estímulos y salarios	18	13	112	79	12	8
Con las condiciones laborales	0	0	29	20	113	80
Con la supervisión	5	4	42	30	95	67
Con el trabajo	0	0	13	9	129	91
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>73</b>

Se aprecia que en tres dimensiones el nivel de satisfacción de los docentes es Alto, mientras que en una sola dimensión el nivel de satisfacción es Medio. Ningún docente opina que el nivel de satisfacción es bajo.

**4.2.3.6. Análisis cuantitativo de la variable satisfacción laboral según el sexo.**

En la tabla N° 15 se aprecia que la mayoría de los docentes varones (74%) y la mayoría de las docentes mujeres (71%) opinan que el nivel de la Satisfacción Laboral es Alto.

**Tabla No. 15**

**Niveles de la Satisfacción Laboral según sexo de los docentes**

Sexo	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Femenino	0	0	20	29	48	71
Masculino	0	0	19	26	55	74
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>73</b>

En el gráfico N° 55 se observa que más docentes varones (55) opinan que el nivel de la Satisfacción Laboral en la Instituciones Educativas en comparación a las docentes mujeres. En el nivel Medio se observa que el número de docentes varones (19) y docentes mujeres (20) es muy similar. Ningún docente encuestado señala que la satisfacción Laboral es Bajo.

**4.2.4. Análisis de los resultados del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral**

**4.2.4.1. Análisis correlacional entre las variables**

En el cuadro N° 16 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Pearson entre los puntajes total de las variables Clima Organizacional y los puntajes de la Satisfacción Laboral. Se aprecia que existe una correlación positiva (0,423) entre ambas variables los que indica que existe una asociación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa mencionada

**Tabla No. 16**

**Coeficiente de correlación “r” de Pearson entre los puntajes total de las variables de investigación**

<b>Variables</b>	Puntajes de la Satisfacción Laboral
Puntajes del Clima Organizacional	<b>0,423</b>

En la gráfica No 15 se observa que entre ambas variables de estudio existe una relación directa y significativa, ya que los puntos se ubican alrededor de una recta cuya pendiente es positiva.

**4.2.4.2. Análisis cualitativo entre los niveles de las variables de investigación**

En la tabla No 17 se aprecia las frecuencias de las variables Clima Organizacional y la satisfacción Laboral por niveles. Hay 78 docentes encuestados que opinan que el Clima Organizacional y la Satisfacción laborales están en un nivel Alto, representando el 54,93% de la muestra de investigación. Hay 28 docentes que sostienen que el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral tienen un nivel Medio. Hay 34 docentes que opinan que el Clima Organizacional y la satisfacción laboral están en un nivel o bien Alto o bien Medio y ningún docente encuestado señala que el Clima Organizacional o la satisfacción laboral se ubican en un nivel Bajo.

**Tabla No. 17**

**Tabla de contingencia de las variables Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes**

Niveles		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Laboral	Bajo	0	0	0	0
	Medio	2	28	9	39
	Alto	0	25	78	103
Total		2	53	87	142

Fuente: Escala aplicada por Jaquelin Campos (11/2011)

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de la hipótesis general

La hipótesis general de la investigación es:

*Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

#### **Hipótesis a contrastar:**

**H<sub>0</sub>:** Existe una correlación negativa o nula entre los puntajes del Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

**H<sub>0</sub>:**  $r \leq 0$

**H<sub>1</sub>:** Existe una correlación positiva entre los puntajes del Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en los docentes de Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

**H<sub>1</sub>:**  $r > 0$

El valor del coeficiente "r" de Pearson de la tabla para n=142,  $\alpha=0,05$  y 141 grados de libertad es:

$$r_{\alpha} = 0,1638$$

En la tabla N° 16 se halló el valor del coeficiente “r” de Pearson calculado entre los puntajes totales de la escala del Clima Organizacional y los puntajes de la escala que evalúa la Satisfacción Laboral en los docentes:

$$r_c = 0,4230$$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$r_c > r_{\alpha}$$

$$0,4230 > 0,1638 \dots\dots\dots (V)$$

Con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$  se concluye que: Existe una correlación positiva entre los puntajes del Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

En consecuencia, se demuestra que, *Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

#### **4.3.2. Prueba de las hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1:**

Formulación de la hipótesis:

*Existe un nivel Alto de Clima Organizacional según la percepción de los docentes en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

Se utiliza la prueba Chi cuadrada de homogeneidad, para lo cual se formula la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_1$ ), así:

**H<sub>0</sub>:** No existe diferencia entre las frecuencias de los niveles del Clima Organizacional según la percepción de los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

$$\mathbf{H_0: } p_1 = p_2 = p_3 = \dots\dots\dots$$

**H<sub>1</sub>:** Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles del Clima Organizacional según la percepción de los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

$$\mathbf{H_1: } p_1 \neq p_2 \neq p_3 \neq \dots\dots\dots$$

Para determinar el valor de la Chi cuadrada ( $X^2_c$ ) calculada es necesario aplicar la siguiente fórmula:

$$X^2_c = \frac{\sum \sum (o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

$X^2_c$  : Chi cuadrada calculada.

$o_{ij}$  : Observaciones de los docentes sobre los niveles de percepción del Clima Organizacional.

$e_{ij}$  : Observaciones esperadas de los docentes sobre los niveles de percepción del Clima Organizacional.

En la tabla N° 4.18 se muestra la tabla de contingencia para la prueba de la hipótesis específica 1, donde se ubica los valores esperados y los valores observados correspondientes:

**Tabla No. 18**

**Tabla de contingencia de los niveles de percepción del Clima Organizacional según los docentes de las IEI maría parado de Bellido**

Niveles	Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Organizacional	47,33 2	47,33 53	47,33 87	142

El valor teórico de la prueba Chi cuadrada ( $\chi^2_\alpha$ ) para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $3-1 = 2$  es:

$$\chi^2_\alpha = 5,991$$

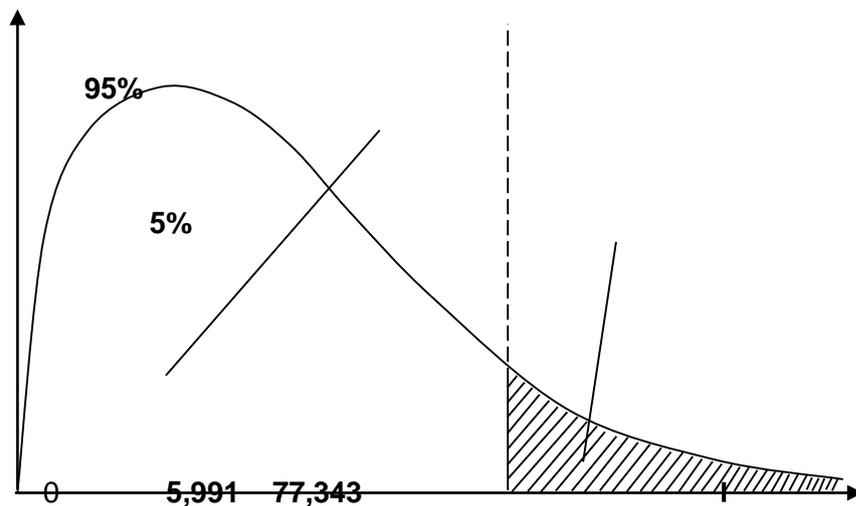
El valor de la Chi cuadrada calculada ( $\chi^2_c$ ):  $\chi^2_c = 77,343$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$\chi^2_c > \chi^2_\alpha$$

$$77,343 > 5,991 \dots\dots\dots (V)$$

**Zona de aceptación de  $H_0$     Zona de rechazo  $H_0$**



Al observar que la relación es Verdadera, entonces con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 2 grados de libertad se rechaza la

hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Entonces se acepta que: Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles del Clima Organizacional según la percepción en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha. Al demostrarse que existe diferencias en los niveles de percepción de los docentes sobre el Clima Organizacional y como existe una mayor frecuencia en el nivel Alto, entonces para un nivel de confianza del 95% se acepta que: *Existe un nivel Alto de Clima organizacional según la percepción* en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

**Hipótesis específica 2:**

Formulación de la hipótesis:

*Existe un nivel Alto de Satisfacción Laboral de los docentes en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

Se utiliza la prueba Chi cuadrada de homogeneidad, para lo cual se formula la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_1$ ), así:

**$H_0$ :** No existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de la Satisfacción Laboral según la percepción en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

$$H_0: p_1 = p_2 = p_3 = \dots\dots\dots$$

**$H_1$ :** Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de la Satisfacción Laboral según la percepción en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

$$H_1: p_1 \neq p_2 \neq p_3 \neq \dots\dots\dots$$

En la tabla N° 4.19 se presenta la tabla de contingencia para la prueba de la hipótesis específica 2, donde se ubica los valores esperados y los valores observados correspondientes:

**Tabla No. 19**

**Tabla de contingencia de los niveles de percepción de la Satisfacción Laboral según los docentes**

Niveles	Bajo	Medio	Alto	Total
Satisfacción Laboral	47,33 0	47,33 39	47,33 103	142

El valor de la tabla de la prueba Chi cuadrada ( $\chi^2_\alpha$ ) para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $3-1 = 2$  es:

$$\chi^2_\alpha = 5,991$$

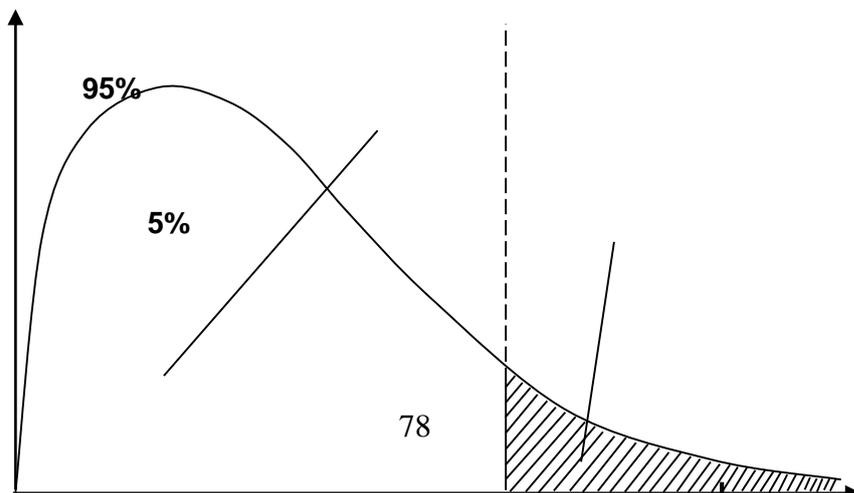
El valor de la Chi cuadrada calculada es:  $\chi^2_c = 114,276$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$\chi^2_c > \chi^2_\alpha$$

$$114,276 > 5,991 \dots\dots\dots ( V )$$

**Zona de aceptación de  $H_0$     Zona de rechazo  $H_0$**



0            5,991    4,276

Como la inecuación es Verdadera, entonces con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 2 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Entonces se acepta que: Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de la Satisfacción Laboral según la percepción en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

Ya que se demuestra que existe diferencias en los niveles de percepción de los docentes sobre la satisfacción Laboral y dado que hay una mayor frecuencia en el nivel Alto, entonces para un nivel de confianza del 95% se acepta que: *Existe un nivel Alto de satisfacción laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha., según la percepción de los docentes.*

### **Hipótesis específica 3:**

Formulación de la hipótesis:

*La percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha. no está asociado al género de los docentes.*

Se hace uso de la prueba Chi cuadrada de independencia, para lo cual se formula la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_1$ )

**H<sub>0</sub>:** No hay asociación entre el género de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

**H<sub>1</sub>:** Si hay asociación entre el género de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

En la tabla N° 4.20 se presenta la tabla de contingencia para la prueba de la hipótesis específica 3:

**Tabla No. 20**

**Tabla de contingencia de los índices porcentuales de los puntajes promedios del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según género de los docentes**

Variables	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Clima Organizacional</b>	68,04 67	69,96 71	138
<b>Satisfacción Laboral</b>	73,96 75	76,04 75	150
Total	142	146	288

Fuente: Escala aplicada por Jaquelin Campos (11/2011)

El valor teórico de la prueba Chi cuadrada ( $x^2_{\alpha}$ ) para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(2-1)(2-1)= 1$  es:  $x^2_{\alpha} = 3,841$

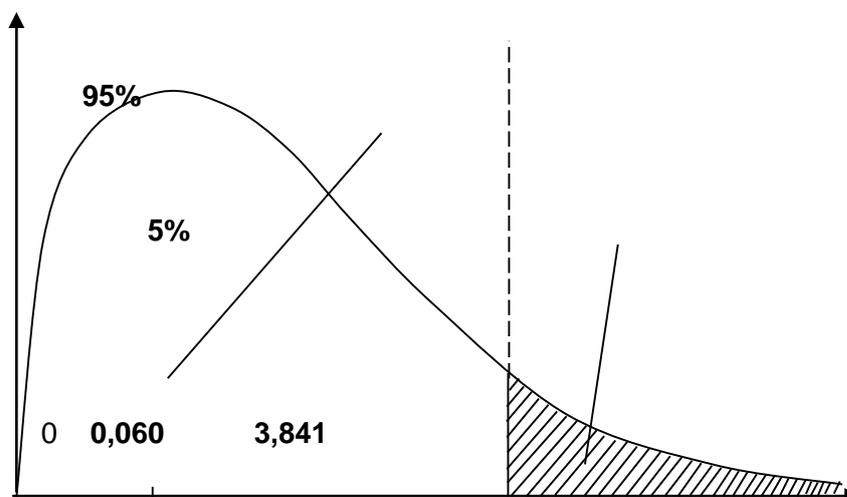
El valor de la Chi cuadrada calculada es:  $x^2_c = 0,060$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$x^2_c > x^2_{\alpha}$$

$$0,060 > 3,841 \dots\dots\dots ( F )$$

Zona de aceptación de  $H_0$     Zona de rechazo  $H_0$



Para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 1 grado de libertad no es posible rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo tanto se acepta, y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Se concluye que: *No hay asociación entre el género de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Es decir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es independiente del género de los docentes evaluados.

#### **Hipótesis específica 4:**

*La percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha no está asociado al tiempo de servicios de los docentes.*

Para aplicar la prueba Chi cuadrada de independencia se formula la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_1$ ), así:

**$H_0$ :** No hay asociación entre el tiempo de servicios de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

$H_1$ : Si hay asociación entre el tiempo de servicios de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

**Tabla No. 21**

**Tabla de contingencia de los índices porcentuales de los puntajes promedios de las variables según el tiempo de servicios de los docentes**

Variables	Tiempo de servicios			Total
	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a más años	
<b>Clima Organizacional</b>	69,03 68	72,38 74	67,59 67	209
<b>Satisfacción Laboral</b>	74,97 76	78,62 77	73,41 74	227
<b>Total</b>	144	151	141	436

El valor de la tabla de la prueba Chi cuadrada ( $\chi^2_\alpha$ ) para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(3-1)(2-1)= 2$  es:

$$\chi^2_\alpha = 5,991$$

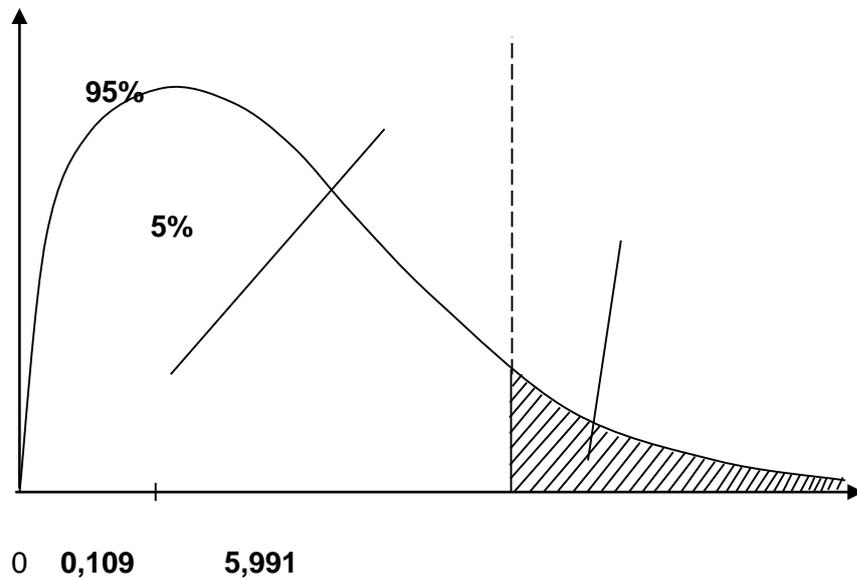
El valor de la Chi cuadrada calculada es:  $\chi^2_c = 0,109$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$\chi^2_c > \chi^2_\alpha$$

$$0,109 > 5991 \dots\dots\dots ( F )$$

Zona de aceptación de  $H_0$     Zona de rechazo  $H_0$



Para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 2 grados de libertad no es posible rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que se acepta, y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Se concluye entonces que: *No hay asociación entre el tiempo de servicios de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Es decir, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es independiente del tiempo de servicios de los docentes que se han observado en la presente investigación.

#### 4.4. Discusión de resultados

La adecuada satisfacción laboral en los docentes es de suma importancia para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa, lo cual depende en gran medida del clima organizacional que caracteriza a cada institución, en la cual están comprendidos todos sus miembros como los

docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia y alumnos en general.

En la presente investigación se presenta las características de la percepción que tienen los docentes acerca del clima organizacional que existe en las instituciones donde laboran, asimismo, se describe el nivel de satisfacción laboral en los docentes de dichas instituciones, finalmente se expondrá la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.

De acuerdo a la percepción que tienen los docentes acerca del clima organizacional existente en la institución educativa donde laboran se encuentran en un nivel alto, lo que se reproduce en las dimensiones de estructura, identidad, autorrealización autonomía, comunicación, cooperación, conflictos laborales, mientras que en las dimensiones relaciones y recompensa se encuentran en un nivel medio.

Los docentes contratados tienen una mejor apreciación del clima laboral a diferencia de aquellos nombrados. De acuerdo a los años de servicios, los docentes con un tiempo de servicio de 6 a 10 años consideran que existe un clima alto, mientras que los que laboran entre 11 a más años consideran lo contrario.

Así mismo, de acuerdo al sexo de los docentes encuestados se deriva que el nivel de la percepción de docentes del sexo femenino sobre el clima organizacional se ubica en mayor cantidad en el nivel medio, mientras que la mayoría de docentes del sexo masculino consideran que se encuentran en un nivel alto.

En cuanto a la satisfacción laboral, los docentes perciben un nivel alto, principalmente en las dimensiones de condiciones laborales, con el trabajo y el

proceso de supervisión, con menor índice se encuentra la dimensión de estímulos y salarios lo cual que no están muy satisfechos con esta dimensión, es necesario destacar que ningún docente opina que el nivel de satisfacción es bajo.

De acuerdo al sexo se observa mayor diferencia entre la apreciación de los docentes del sexo masculino y femenino ubicándolo en ambos casos en un nivel alto. Por otro lado, los docentes contratados (93,37) tienen una mejor percepción sobre la satisfacción laboral a diferencia de los docentes nombrados (97,18), de acuerdo al tiempo de servicio los docentes que presentan mayor satisfacción laboral son aquellos que se encuentran laborando en un intervalo de 6 a 10 años (99,64), mientras que aquellos que se encuentran laborando en un lapso de 11 a más años (96,74) muestran insatisfacción.

#### **Análisis correlacional entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.**

*Existe una correlación directa y significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

#### **Clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas.**

*Existe un nivel Alto de Clima Organizacional según la percepción en los docentes Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.*

#### **Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha.**

Existe un nivel Alto de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha según la percepción de los docentes.

**El clima organizacional**, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la institución y que influye en el comportamiento de los mismos, **la satisfacción laboral**, es el estado emocional positiva o placentera que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales, como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas laborales. La actitud mental es lo único sobre el cual uno puede ejercer un control completo. Se puede adoptar la decisión de hallar satisfacción en el trabajo en el trabajo y descubrir el medio para conseguirlo.

En concordancia a la teoría de Likert, los resultado de la presente investigación muestran que en la institución educativa analizada los docente manifiestan una percepción de un clima institucional participativo y consultivo, que se caracteriza que tienen los directivos hacia los subordinados, y que representa una forma flexible de la arbitrariedad organizacional en donde se permite a los trabajadores tomar decisiones específicas de menor rango, existe la delegación, existe interacción de comunicación entre ambas partes, se busca satisfacer necesidades de estima. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos institucionales por alcanzar.

En base a los planeamientos expuestos acerca del clima organizacional, se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización, el cual ejerce la influencia de manera directa en el comportamiento (conducta) de sus miembros. Por lo tanto, en el contexto educativo, el clima organizacional es la propiedad

y/o calidad del ambiente – atmosfera – que se puede observar o experimentar en los administrativos y docentes de la institución educativa. La clima institucional no se puede observar de forma objetiva, pero si se siente en el contexto real y afecta todo o que sucede en la organización educativa tales como: propiciar, velar y mantener un clima estable y saludable, dado que es una inversión a largo plazo.

Los resultados de la investigación nos muestran la importancia del clima organizacional, en el campo educativo, existe una percepción positiva, la organización educativa se encuentra en condiciones adecuadas de funcionamiento, los factores están incidiendo de manera positiva de manera que los directivos pueden intervenir y así lograr la mejora educativa y calidad de gestión.

## CONCLUSIONES

1. Con un nivel de significación  $\alpha=0,05$  y un nivel de confianza de  $1-\alpha=0,95$  y para 141 grados de libertad se concluye que: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrada María Parado de Bellido de San Juan Yanacancha.
2. Existe un nivel Alto de Clima Organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha, afirmación que se hace para un 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad.
3. Se demostró que para un 95% de nivel de confianza, un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y dos grados de libertad, existe un nivel Alto de Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrada María parado de Bellido de San Juan Yanacancha, según la percepción de los docentes.
4. No existe asociación entre el género de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, mejor dicho, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es independiente del género de los docentes evaluados.
5. No existe asociación del tiempo de servicios de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, mejor dicho, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es independiente del tiempo de servicios de los docentes que han participado en la investigación.

## **RECOMENDACIONES**

1. Plantear investigaciones educativas que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales y el clima social favorable en las instituciones educativas.
2. Realizar la investigación sobre la relación que existe en el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores(docentes) que laboran en las diferentes Instituciones Educativas de la Región Pasco a fin de mejorar el ambiente laboral y por lo tanto el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.
3. A los investigadores, contrastar los resultados de esta investigación en otras realizadas, para afirmar la valides de las afirmaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

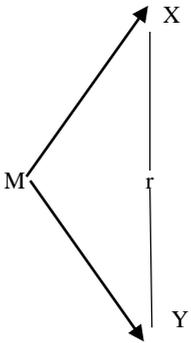
- Abravanel, Allaire y Otros. (1992). *Cultura Organizacional, Aspectos teóricos, prácticos y Metodología*. Colombia: serie empresarial, Fondo Editorial Legis.
- Arruga, V. (1992). *Introducción al Test Sociométrico*. Barcelona: Herder.
- Brunet, L. (1992). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México: Trillas.
- Cochran, W. (1981). *Técnicas de Muestreo*. México: Continental S. A. México.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración, procesos administrativos*. Edit. Mc. Graw Hill, Educación 6<sup>ta</sup> edición.
- Daza Portocarrero, Jorge. (2012). *Análisis Estadístico con SPSS 22*. Lima: Megabyte
- Delors, Jacques y Otros. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana UNESCO.
- Dessler (1993) *Organizado y administrativo: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Fernández, M. y otros (2009). *Curso básico de psicometría*. Buenos Aires: Lugar editorial.
- Hall, R. (2009). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A. 5<sup>ta</sup> Edición.
- Helriegel, D., Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Edit. Thomson, 10<sup>ma</sup> edición.
- Hernández, R. (1999). *Metodología de la investigación*. Ediciones McGraw-Hill. Segunda edición.

- Hernández, R. y otros. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Howard, C. (1994). *Estadística pasó a pasó*. México: Trillas.
- Kaplan, R. y Sacuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas*. Sexta edición. México.
- Keith, D. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. 11<sup>va</sup> edición.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento*. México: Interamericana S.A.
- Likert, R. (1974). *El factor humano en la empresa, su dirección y valorización*. Bilbao – España: Ediciones Deusto S. A.
- Lind, D. y otros. (2004). *Estadística para administración y economía*. Bogotá.
- Martín, Quintín y otros. (2008). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*. Madrid: Thomson.
- Padua, Jorge. (2001). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura y Económica.
- Quezada, Nel. (2009). *Estadísticas con PASW 18*. Lima: Empresa editora Macro EIRL.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional, conceptos – controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A. 8<sup>va</sup> Edición.
- Wilson, R. A., Keil, F. C. y otros (1999). *Enciclopedia MIT de ciencias cognitivas*. Madrid: Síntesis, 2 Vol.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DE CERRO DE PASCO”**

	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
General	¿Qué nivel de relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco?	Determinar el nivel de relación que existe entre Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.	Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.	VARIABLES: X: Clima organizacional Y: Satisfacción laboral  Para validar las hipótesis planteadas se aplicó el diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista 2010) que es el diseño más indicado para contrastar la hipótesis de investigación, cuya gráfica es el siguiente:
Específico	¿Qué nivel de clima organizacional existe según la percepción de los docentes de instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco?  ¿Qué nivel de satisfacción laboral existe en los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco, según la percepción de los docentes?	Describir el nivel de Clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.  Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco según la percepción de los docentes.  Establecer la relación entre la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco con el género de los docentes.	Existe un nivel alto de Clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco.  Existe un nivel alto de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco, según la percepción de los docentes.	 <p>El diagrama ilustra un diseño correlacional. Un punto 'M' está situado a la izquierda. Desde 'M', se extienden dos líneas rectas hacia los puntos 'X' (arriba) y 'Y' (abajo). Una línea vertical conecta los puntos 'X' y 'Y', y en el centro de esta línea vertical se encuentra la letra 'r', representando el coeficiente de correlación.</p>

# E C O

## ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES.....

EDAD.....SEXO..... FECHA.....

Este cuestionario es una prueba muy fácil, consiste en que señales los aspectos que caracterizan el ambiente o clima que predomina en tu Institución Educativa.

A continuación, encontrarás 80 afirmaciones relacionadas con el clima organizacional. Lee cada una de ellas y luego marque una respuesta.

El significado de los valores son los siguientes:

- S : Siempre**
- CS : Casi siempre**
- AV : A veces**
- CN : Casi nunca**
- N : Nunca**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Por favor, antes de comenzar complete los datos que aparecen en la parte superior de esta página.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
1. En la institución educativa, los docentes hacen trabajos extras por sus propias iniciativas más allá de su jornada laboral					
2. Existe demasiada presión de los directivos que no permite trabajar bajo tus propios criterios.					
3. Por norma, en la institución: “más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer”					
4. Existe comunicación abierta entre el personal directivo y los docentes de la institución educativa					
5. En la institución educativa la comunicación entre el personal directivo y el personal docente se reduce a órdenes					
6. El personal directivo suele explicar los motivos de las decisiones e instrucciones que dan					
7. En la institución educativa solemos recibir órdenes contradictorias de los directivos					
8. En la institución educativa tenemos acceso oportuno a la información					
9. En la institución educativa los docentes saben a dónde y a quién acudir cuando tienen dificultades o problemas					
10. El personal directivo escucha las sugerencias del personal docente					
11. En la institución educativa, los docentes pueden expresar sus ideas y sentimientos sin temor a represalias					
12. En la institución educativa cada uno vela por sus propios intereses					
13. En la institución educativa es fácil conformar grupos y equipos de trabajo					
14. En la institución educativa se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio de facilitar el cambio					
15. En la institución educativa prevalece el sentimiento de grupo					
16. Entre los miembros de la institución educativa existe mucha confianza					
17. En la institución educativa soy alentado a compartir mi conocimiento y experiencias con los demás					
18. Trabajamos todos juntos para resolver los problemas de la institución educativa					
19. Cuando se necesita ayuda en los quehaceres de la institución, es fácil encontrar voluntarios					
20. En la institución educativa, el trato con los colegas está basado en el respeto mutuo y la cordialidad.					
21. En la institución educativa el ambiente de trabajo está libre de hostilidad y tensiones					
22. Muchos docentes buscan irse a las manos para solucionar sus diferencias					
23. En la institución educativa muchos docentes gozan de ventajas y privilegios injustificados					
24. Los puestos más importantes en el colegio están ocupados por personas de menos nivel, capacidad y experiencia					
25. Los compañeros de trabajo se “encargan” que la labor sea “pesada” y rutinaria					

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
26. Los docentes con tal de progresar laboralmente se ponen zancadillas unos a otros					
27. La institución educativa más parece una “olla de grillos” que un lugar para educar alumnos					
28. En la institución educativa valoran nuestro trabajo					
29. En la institución educativa, los incentivos suelen estar ligada a la antigüedad y al servilismo					
30. En la institución educativa los premios y reconocimientos son solo para los que le rodean al personal directivo					
31. En la institución educativa se reconoce y premia los esfuerzos realizados					
32. Los docentes que tienen un rendimiento laboral sobresaliente reciben algún incentivo que motiva su desempeño					
33. En la institución no existe proporcionalidad entre el trabajo efectuado y remuneración percibida					
34. Piensa que por su experiencia y la labor que ejerce podría ganar más en otras instituciones					
35. En la institución educativa antes que el premio está el castigo.					
36. El ambiente en la institución educativa es bastante frío y de desconfianza					
37. La institución educativa es un lugar acogedor para trabajar					
38. En la institución educativa, desearía disponer de un mejor ambiente de trabajo					
39. En la institución educativa se cuenta con todas las herramientas, equipos y materiales necesarios para llevar a cabo el trabajo docente en forma óptima					
40. La infraestructura de la institución educativa facilita el trabajo que realizamos					
41. El entorno y los espacios con que cuenta la institución motivan a trabajar cada vez mejor					
42. El personal directivo cuenta y proporciona documentación actualizada para mejorar la calidad del trabajo docente					
43. En la institución educativa la burocracia dificulta el desarrollo del trabajo efectivo					
44. En la institución educativa, los docentes hacen trabajos extras por sus propias iniciativas más allá de su jornada laboral					
45. Existe demasiada presión de los directivos que no permite trabajar bajo tus propios criterios.					
46. Por norma, en la institución: “más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer”					
47. Existe comunicación abierta entre el personal directivo y los docentes de la institución educativa					
48. En la institución educativa la comunicación entre el personal directivo y el personal docente se reduce a órdenes					

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
49. El personal directivo suele explicar los motivos de las decisiones e instrucciones que dan					
50. En la institución educativa solemos recibir órdenes contradictorias de los directivos					
51. En la institución educativa tenemos acceso oportuno a la información					
52. En la institución educativa los docentes saben a dónde y a quién acudir cuando tienen dificultades o problemas					
53. El personal directivo escucha las sugerencias del personal docente					
54. En la institución educativa, los docentes pueden expresar sus ideas y sentimientos sin temor a represalias					
55. En la institución educativa cada uno vela por sus propios intereses					
56. En la institución educativa es fácil conformar grupos y equipos de trabajo					
57. En la institución educativa se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio de facilitar el cambio					
58. En la institución educativa prevalece el sentimiento de grupo					
59. Entre los miembros de la institución educativa existe mucha confianza					
60. En la institución educativa soy alentado a compartir mi conocimiento y experiencias con los demás					
61. Trabajamos todos juntos para resolver los problemas de la institución educativa					
62. Cuando se necesita ayuda en los quehaceres de la institución, es fácil encontrar voluntarios					
63. En la institución educativa, el trato con los colegas está basado en el respeto mutuo y la cordialidad.					
64. En la institución educativa el ambiente de trabajo está libre de hostilidad y tensiones					
65. Muchos docentes buscan irse a las manos para solucionar sus diferencias					
66. En la institución educativa muchos docentes gozan de ventajas y privilegios injustificados					
67. Los puestos más importantes en el colegio están ocupados por personas de menos nivel, capacidad y experiencia					
68. Los compañeros de trabajo se “encargan” que la labor sea “pesada” y rutinaria					
69. Los docentes con tal de progresar laboralmente se ponen zancadillas unos a otros					
70. La institución educativa más parece una “olla de grillos” que un lugar para educar alumnos					
71. En la institución educativa valoran nuestro trabajo					
72. En la institución educativa, los incentivos suelen estar ligada a la antigüedad y al servilismo					
73. En la institución educativa los premios y reconocimientos son solo para los que le rodean al personal directivo					

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
74. En la institución educativa se reconoce y premia los esfuerzos realizados					
75. Los docentes que tienen un rendimiento laboral sobresaliente reciben algún incentivo que motiva su desempeño					
76. En la institución no existe proporcionalidad entre el trabajo efectuado y remuneración percibida					
77. Piensa que por su experiencia y la labor que ejerce podría ganar más en otras instituciones					
78. En la institución educativa antes que el premio está el castigo.					
79. El ambiente en la institución educativa es bastante frío y de desconfianza					
80. La institución educativa es un lugar acogedor para trabajar					

*UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN*

**C S L**

## **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

APELLIDOS Y NOMBRES.....

EDAD.....SEXO.....FECHA.....

Este cuestionario es una prueba muy fácil, consiste en que señales de cómo te sientes en relación a tu centro trabajo.

A continuación, encontrarás 26 afirmaciones relacionadas con tu trabajo laboral. Lee cada una de ellas y luego marque una respuesta.

El significado de los valores son los siguientes:

**S : Siempre**  
**CS : Casi siempre**  
**AV : A veces**  
**CN : Casi nunca**  
**N : Nunca**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Por favor, antes de comenzar complete los datos que aparecen en la parte superior de esta página.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
1. Mi salario me satisface					
2. En la institución educativa tengo oportunidades de promoción y ascenso					
3. Estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan					
4. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que realizo					
5. La limpieza e higiene es buena en mi lugar de trabajo					
6. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.					
7. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.					
8. Estoy satisfecho de mis relaciones con el director.					
9. Estoy satisfecho de mis relaciones con los directivos.					
10. Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros					
11. Estoy satisfecho de la forma como mi Institución Educativa cumple los contenidos y las leyes laborales.					
12. Mi Institución Educativa me trata con justicia e igualdad.					
13. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.					
14. Estoy satisfecho del ritmo con que tengo que hacer mi trabajo					
15. La forma en que se lleva la dirección de la Institución Educativa sobre aspectos laborales me satisface.					
16. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.					
17. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.					
18. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.					
19. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
20. Me gusta mi trabajo					
21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
22. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
23. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
24. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo en aspectos de mi trabajo.					
25. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
26. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**E C O**

**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

<b>Menos de:</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas ¿Están referidas al concepto del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
4. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?	( )	( )	( )	( )	( x )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )

**SUGERENCIAS:**

**¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?**

**Si cumple con todos los criterios de validación**

I. **¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?** Ninguna pregunta

.....

II. **¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?**

III. **Fecha : 15 abril 2021**

**Validado por :**



**Dr. Sanyorei PORRAS COSME**

**DNI : 40144077**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**C S L**  
**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

	<b>Menos de:</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
7. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
8. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas ) Están referidas al concepto del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
9. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
10. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
11. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
12. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )

**SUGERENCIAS:**

¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse? Se cumple las consideraciones de aplicación piloto.

IV. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....

V. ¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?

VI. Fecha : 15/04/2021



Validado por : Dr. Sanyorei PORRAS COSME  
 DNI :40144077

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**E C O**  
**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

	<b>Menos de:</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto	( )	( )	( )	( )	( x )	( )	
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas ¿Están referidas al concepto del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
4. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( x )	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?	( )	( )	( )	( )	( )	( x )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )

**SUGERENCIAS:**

**¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?**

Se cumple las consideraciones de aplicación piloto.

**VII. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?**

Ninguna.

.....

**VIII. ¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?**

Ninguna. No obstante, hay que contextualizar el repertorio de términos de grupo de estudio.

**IX. Fecha : 12 abril 2021**

**Validado por : Julio César Carhuaricra Meza**

**Firma :**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**C S L**  
**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

	<b>Menos de:</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
7. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto	( )	( )	( )	( )	( X )	( )	
8. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas Están referidas al concepto del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
9. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
10. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
11. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
12. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )	( )

**SUGERENCIAS:**

**¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?** Se cumple las consideraciones de aplicación piloto.

X. **¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?**

.....

XI. **¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?**

Ninguna. No obstante, hay que contextualizar el repertorio de términos de grupo de estudio.

XII. **Fecha : 12/04/2021**

**Validado por : Julio César Carhuaricra**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**E C O**  
**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de:	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto		( )	( )	( )	( )	( x )	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas Están referidas al concepto del tema?		( )	( )	( )	( )	( X )	( )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?		( )	( )	( )	( )	( x )	( )
4. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?		( )	( )	( )	( )	( X )	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?		( )	( )	( )	( X )	( )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?		( )	( )	( )	( x )	( )	( )

**SUGERENCIAS:**

**¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?**

¿Elaboras organizadores gráficos para estudiar?

.....

**¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?**

La número 15

.....

**¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?**

Ninguna

.....

**Fecha** : 13 de abril de 2021  
**Validado por** : Lilia Mariela Matos Atanacio  
**Firma** :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lilia', with a stylized flourish at the end.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**C S L**

**CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Después de revisado el instrumento, es su opinión acerca de lo siguiente:

<b>Menos de:</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
7. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
8. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas Están referidas al concepto del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
9. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo?	( )	( )	( )	( )	( X )	( )
10. ¿En qué porcentaje las preguntas de la Prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
11. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencias lógicas?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )
12. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares sin otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( X )

**SUGERENCIAS:**

**¿Qué preguntas considera usted deberían agregarse?**

Ninguna

.....

**¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?**

Ninguna

.....

**¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?**

Ninguna

.....

**Fecha : 13 de abril de 2021**

**Validado por : Lilia Mariela Matos Atanacio**

**Firma :**

