



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en una
Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017**

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

AUTOR:

Br. Colqui Mateo, Hilda

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado



Dr. Barrios Valer, Edwin
Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis
Secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A mis padres; por darme la vida y la alegría de vivir que ahora están con Dios. A mis hijos que son la razón de mi desarrollo personal y profesional.

Hilda

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad al magisterio nacional, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de maestría en administración de la educación.

A los doctores y maestros de la escuela de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Al personal directivo y docente de la institución educativa de Huichpin, por facilitar la realización de actividades de recolección de datos.

Hilda

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin - Pasco”, con la finalidad de determinar en qué medida se vinculan el clima organizacional y la satisfacción laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

La Autora

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	56

ANEXOS	60
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	61
✓ ANEXO 2: Instrumentos	65
✓ ANEXO 3: Matriz de validación	68
✓ ANEXO 4: Datas de variables, dimensiones e ítems	80
✓ ANEXO 5: Validez y fiabilidad estadística	82
Acta de Aprobación de Turnitin	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin - Pasco. La investigación de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 20 docentes de una institución educativa de Huichpin. Para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 20 docentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir el clima organizacional y el cuestionario para medir la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,979** (Tabla 13), que indica que a un alto clima organizacional le corresponderá una alta satisfacción laboral, y que a un bajo clima organizacional le corresponderá una baja satisfacción laboral. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el clima organizacional y la satisfacción laboral, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, involucramiento laboral

ABSTRACT

The present work of investigation has as aim determine the degree of association between the climate organizacional and the labor satisfaction in an Educational Institution of Huichpin - Pasco. The investigation of type descriptive correlacional, with design not experimental descriptive transeccional correlacional and there was in use the methodology of quantitative character. The population was shaped by 20 teachers of Huichpin's educational institution. To find the quantity of the sample of study the instruments were applied to 20 teachers chosen by means of the sampling not probabilístico by convenience and interest of the study. The technology of compilation of information was the survey, and there were elaborated two instruments of compilation of information which were: the questionnaire to measure the climate organizacional and the questionnaire to measure the labor satisfaction. The results obtained in the investigation have determined that exists a high degree of relation between the climate organizacional and the labor satisfaction; since there has been obtained a coefficient of Rho Spearman's correlation of 0,979 ** (Table 13), That indicates that to a high climate organizacional a high labor satisfaction will correspond to him, and that to a low climate organizacional will correspond to him a low labor satisfaction. The conclusions are interpreted in terms applied to continue strengthening the climate organizacional and the labor satisfaction, coinciding with previous studies and theoretical foundations.

Key words: climate organizacional, labor satisfaction, involucramiento labor

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día, aún existen instituciones que no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y compromiso organizacional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras. (Hinojosa, 2010).

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones se convierten en elementos claves de la subsistencia en el tiempo de estas, por lo que las variables que intervienen en estos procesos son relevantes al momento de realizar un diagnóstico organizacional. Entre ellos la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga (Hinojosa, 2010).

Desde hace un buen tiempo atrás, los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al clima organizacional que puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Tradicionalmente, el clima organizacional ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún en la actualidad existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del

grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad (Quispe Vargas, 2015).

En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, según la página amigable del MEF los resultados que refleja en cuanto a la ejecución presupuestal no son óptimos. Ya que, no supera ni el 50% en cuanto a la ejecución presupuestal. Esto demuestra que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacucha no cuentan con los medios y los ambientes necesarios, como un buen clima organizacional y otros factores que afecta en el desempeño laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Pacucha (Quispe Vargas, 2015).

Al preguntarse el por qué se actúa de esta o de aquella manera corresponde al campo de la interacción humana, explicando que la función de conceptos como fuerzas activas e impulsadoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El individuo desea poder, status y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Además, la buena relación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para el ser humano. (Sánchez Reynalte, 2016).

La satisfacción laboral para Palma (2006) lo puede definir como la manera de actuar que tiene el colaborador con propio trabajo, donde se basan sus creencias y sus valores que cada trabajador comparte dentro de la organización. Así mismo se puede relacionar con las actitudes que tiene el trabajador para determinar conjuntamente las características que el puesto de trabajo debe de tener como también por las percepciones que el trabajador tiene.

En una institución educativa de Huichpin, Pasco, se observa docentes con baja autoestima, desmotivados, insatisfechos, como si no tuvieran vocación de su profesión, no se capacitan, entre otros; lo que configura un clima organizacional bajo, con diversidad de grupos de docentes en oposición, sin comunicación abierta, alejados de las orientaciones de sus directivos, con atisbos de violencia verbal. Esta configuración conlleva a la realización de esta investigación para medir el grado de asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral y como revertir las categorizaciones de las características que presentan.

1.2 Trabajos previos

La búsqueda de información sobre aquellos estudios vinculados a las variables clima organizacional y satisfacción laboral permite señalar los siguientes antecedentes:

A nivel internacional se tienen los estudios de **Hospinal Escajadillo (2013)**, en su trabajo: Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C; para la recopilación de datos se utilizó los cuestionarios (encuestas) de clima organizacional y satisfacción laboral, validados por Chiang et al. (2008); concluyó: El clima organizacional, es positivo, está en el intervalo de [3.3029, 3.6537]. La satisfacción laboral, es positivo, está en el intervalo de [3.5114, 3.8967]. Los factores críticos del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%. Los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación subordinado-jefe, la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%. El clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el R² es 84.6%.

Peña Cárdenas et al (2015), en su estudio: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar; se determinó que la muestra fuese por consenso, formada por 20 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional se utilizó el “Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord” (1976), compuesto por 35 ítems correspondiente a 7 variables, y para medir la satisfacción laboral se rediseño el instrumento de JSS de Spector (1985), que consta de 40 reactivos considerándose 10 variables; se concluyó: Los resultados obtenidos en la presente investigación reportan que los trabajadores administrativos y operativos de la empresa objeto de estudio, perciben el clima organizacional de la siguiente manera, que cuentan con la herramienta, maquinaria y equipo necesarios para hacer las tareas que les

corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la autoridad. En cuanto a la satisfacción laboral, se puede apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan y que éste es importante, que los sueldos que perciben son los adecuados y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto de parte de los compañeros como del jefe. Tienen más posibilidades y oportunidades de obtener un ascenso (probablemente debido a que el personal operativo tiene experiencia en las tareas a desempeñar y que no son muy específicas).

Arias Gallegos, y Arias Cáceres (2014), estudio: Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado; se trabajó con un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada y se aplicó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado.

Rodríguez, et al (2011), en su estudio: Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena; se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. Los cuestionarios fueron contestados de forma individual y en un solo momento.; se concluyó: existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.

Ortiz Serrano y Cruz García (2008), en su trabajo: Estudio sobre clima y

satisfacción laboral en una empresa comercializadora; participaron en este estudio 30 trabajadores de la empresa Comercial Mexicana, de los cuales 14 son de sexo femenino y 16 del sexo masculino, oscilan en una edad aproximada de los 25 a los 35 años de edad.; se concluyó: A través del análisis realizada se pueden llegar a variadas conclusiones, como ya se había mencionado anteriormente, se hace hincapié a que el clima laboral en la empresa Comercial Mexicana Mega Jiutepec es satisfactorio para sus trabajadores. Variadas son las aportaciones que se tienen a través de esta investigación. Las aportaciones a la psicología laboral que se pueden generar a través de esta investigación son que, principalmente se puede saber cuál es la satisfacción de una persona que labora en un empresa Comercializadora Comercial Mexicana, permite además tener indicios para otras investigaciones a futuro dentro de las misma empresa (Mega Jiutepec) o hacia las dependientes de esta o dentro de la misma línea de tiendas comerciales.

A nivel nacional se tiene los trabajos de **Alfaro Salazar et al (2012)**, en su estudio: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades; se eligió el diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional; 369 trabajadores constituyeron la muestra; se concluyó: Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

Carruitero Becerra y Riccer Cueva (2014), en su estudio: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional la libertad; el trabajo corresponde a una investigación descriptiva correlacional, ya que el estudio nos condujo a la búsqueda de nuevos conocimientos o campos de investigación; así como medir la relación de ambas variables, para tal propósito se seleccionó una muestra de 17

colaboradores, que representan la totalidad de la población; a los que se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y otra sobre satisfacción laboral; se concluyó que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral después de aplicar la prueba chi cuadrado o de independencia de criterios. Además se elaboró una propuesta de plan de mejora en base a los resultados obtenidos.

Llaguento Díaz y Becerra Camacho (2014), en su estudio: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de cajamarca; la muestra estuvo conformada por 25 trabajadores administrativos y técnicos que ha constituido la unidad de análisis y los instrumentos utilizados fueron dos hojas censales cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables de Alpha de Cronbach; Se concluyó: que existe una correlación directa significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa Divemotor - Cajamarca. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Panta Aguilar (2015), en su estudio: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Marcavelica; la población del presente trabajo está compuesta por la totalidad de 40 trabajadores. Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un cuestionario que mide el clima organizacional que tiene una estructura de 12 factores, con respuestas basadas en escala tipo Likert, de cinco puntos. Para medir la satisfacción laboral se utiliza el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989) que tiene una estructura de cinco factores; se concluyó: que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcavelica. Teniendo que el 87 % de la satisfacción laboral es explicada por el clima organizacional que se percibe en la Municipalidad.

Choque Galindo (2015), en su estudio: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del gobierno regional de Moquegua; se trata de una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 83 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua; a los cuales se aplicó dos cuestionarios de encuesta denominados: cuestionario de encuesta del clima organizacional (30 ítems) y el cuestionario de encuesta del desempeño laboral (22 ítems), en ambos instrumentos se utilizó una escala de Likert con 5 opciones de respuesta; concluyó: Hay evidencia estadística para afirmar que existe relación directa y significativa ($p=0.000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

Como antecedentes **Locales** encontramos al tesista: Zapata y Vivas (2011) en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (U.N.D.A.C) el estudio denominado: Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca, realizado con el objetivo de determinar la relación directa entre clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción de cliente. Se concluyó que existe una alta relación entre el clima organizacional y la Satisfacción del Cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca, lo que equivale que un satisfactorio clima organizacional le corresponde una alta satisfacción del cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca, o un insatisfactorio clima organizacional le corresponde una baja satisfacción del cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca.

También encontramos a Hurtado y Meléndez (2009). De la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (U.N.D.A.C) con su investigación titulada: Clima Organizacional y su Influencia en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco. Se utilizó el diseño descriptivo transaccional, estadístico y se aplicó una encuesta de 30 preguntas como instrumento de investigación, a los trabajadores entre

hombres y mujeres. El grado de desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco, es relativamente bajo debido a que los trabajadores no siempre buscan ser eficientes en su actividad diaria., por esta razón no siempre se consigue los objetivos institucionales. Se concluyó: El clima Organizacional incide en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco. Lo que se traduce que un alto clima organizacional, influye con un alto desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco, o un bajo clima organizacional, influye con un bajo desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco.

1.3 Teorías relacionadas al tema

En el siguiente estudio se fundamenta las variables de investigación “Clima organizacional y Satisfacción laboral”.

Variable 1: Clima organizacional

El Clima Laboral u Organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. Se refiere tanto a la parte física como emocional, por ejemplo en la parte física tenemos las condiciones laborales, en la parte emocional tenemos la autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación, la supervisión.

Para Goncalvez en 1997 (según Peláez, 2010) el clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Para Chavenato en 1992 (según Peláez, 2010: pág. 24). El Clima Organizacional, constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización.

Con Chiang, Martin y Nulez (2010) al señalar que el supuesto básico del enfoque interactivo es que a partir de la interacción entre los individuos se desarrolla la visión compartida que es la fuente del clima organizacional.

Justiniano (1984), citado en Bustamante, Miguel; Hernández, Judith y Yañez. Loretto, (2009) señala que, clima organizacional es un conjunto de apreciaciones que los miembros de una organización tienen su experiencia en el sistema organizacional.

Dimensiones: Son tres las dimensiones de clima organizacional según: (Palma, 2004) y que serán de utilidad para el siguiente trabajo de investigación, estos son:

(1) **autorrealización**, apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional, contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems: Existen oportunidades de progresar en la institución, las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

(2) **involucramiento laboral**, identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área; Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización, los trabajadores están comprometidos con la organización.

(3) **supervisión**, apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se le presentan.

Rodríguez, M y Bonilla, R. señalan existe relación entre la productividad – rendimiento del trabajador y el clima laboral. La motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo. Las empresas deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados deseen trabajar más y mejor. La motivación puede utilizarse como herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento.

Hay dos factores que influyen en la conducta de los trabajadores y que a su vez están relacionados:

(1) las características del trabajo, se refieren a las de la tarea en sí misma, como a las de contexto que lo rodea

(2) las características del individuo, porque cada persona tiene unas razones diferentes para trabajar.

Las situaciones laborales desagradables, que producen malestar o descontento, crean un clima laboral tenso para el trabajador y para aquellos que se encuentran a su alrededor, El interés fundamental de las empresas radica en que cuanto menos elemento frustrante haya en el proceso laboral, mayor será la satisfacción de empleados, y consiguientemente la producción será mayor.

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamiento productivo y desalentar a aquellos que son improductivos.

La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da merito o reconocimiento a labores asignadas. Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.

Para Keith en 2003 (Hernández, 2003, pág. 02) nos dice que la motivación tiene lugar en el marco de una cultura que refleja un modelo de comportamiento organizacional y requiere de habilidades de comunicación.

Pero la motivación también requiere del descubrimiento y comprensión de los impulsos y necesidades de los empleados, los cuales tienen origen en los individuos.

Según Feidman (1998) citado por (Pineda & Godínez, 2011, pág. 06) nos dice que el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas. Estudia los motivos que rigen las actitudes de los individuos. Es interesante conocer el porqué de muchas de las acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es relevada a través de los motivos. “Si se conocen los motivos que originan una determinada conducta, entonces, al ejercer cierta influencia para provocar o inhibir estos motivos, se podrá reforzar o quitar la conducta que dichos motivos originan, por tanto, se puede llegar a la siguiente conclusión. El conocimiento y sometimiento a motivaciones correctas, basadas en principios y valores éticos, espirituales y morales orientara al individuo hacia el bien hacer.

Teoría de McClelland (1950), plantea que una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía

Son tres las dimensiones de motivación laboral: Necesidad de logro o realización; según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, pág, 08) nos dice que es impulso de sobresalir, deseo de lucha por alcanzar el éxito. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar el éxito. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse se su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas).

Necesidad de poder: según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, pág, 10) nos dice que es el deseo de conseguir que otros se comporten de determinada

manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. La personas con necesidad de poder está motivada para obtener y conservar la autoridad.

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico, en la medida que el personal de las instituciones Educativas obtengan un mejor y amplio conocimiento de lo que es el clima laboral y sus efectos positivos y negativos que produce en la motivación laboral. En cuanto al clima sabemos que el ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros, indagar las características del Clima como son respecto a la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, y las condiciones laborales que deben ser realmente las adecuadas para que el docente hará que este se sienta a gusto y pueda desempeñar muchísimo mejor su labor educativa. En cuanto a la motivación laboral el trabajador, si no hay en la empresa un buen clima no podrá estar motivado y alcanzar las metas la necesidad de logro y necesidad de hacer liderar y hacer prevalecer sus ideas, pero sin perjudicar a los demás ni pasar por la cabeza de la autoridad. Desde el punto de vista Práctico la presente investigación busca reportar recomendaciones para que las autoridades de la "I.E." dedican en qué medida para aplicar los correctivos y definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos. De esta manera lograr que esta institución siga manteniendo su bien merecida e histórica reputación en el Centro poblado de Miramar y Alto Salaverry, distritos de Moche. Y que el personal docente reciba el apoyo oportuno para fomentar cambios en su Motivación Laboral. De la presente investigación servirá como base a futuras investigaciones que se realicen tanto en la misma institución, u otras de la misma zona, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuro investigadores interesados en el tema. Desde el punto de vista Metodológico busca conocer la relación existente entre el Clima y la Motivación Laboral, el docente contara con las herramientas necesarias originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente

y de los planteles educativos en los cuales ejercen su labor. Los mayores beneficiados con el estudio serán los docentes, directivos, padres de familia y alumnos que forman parte de la I.E., ya que conociendo las dimensiones de Clima que son: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y las dimensiones de la Motivación Laboral que son: logro, afiliación y poder, se podrá determinar con que dimensiones se cuenta y cuales deben mejorarse, lo cual redundara en beneficio de todos los que forman parte del plantel. Desde el punto de vista social es de suma importancia que los directores entiendan que los resultados obtenidos en su institución, lo generan las personas que allí trabajan, considerar que es necesario mejorar las condiciones de clima laboral y motivar a su trabajadores para un mayor desenvolvimiento, y el mejor método es brindándole oportunidades y otorgarles reconocimiento por su labor ha sido además de gran beneficio al personal de la I.E. de Miramar y Alto Salaverry, por ser un tema de actualidad y de vital importancia en todas las instituciones, se espera que el estudio se convierta en una fuente bibliográfica para posteriores investigaciones de Clima y Motivación Laboral.

Variable 2: Satisfacción laboral

Hoppock (1935), realiza las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha; lo que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Las características personales juegan el papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción. El ser humano es único e irreplicable, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos. Los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. Estas particularidades desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas personal y laboral que determinarán los niveles antes mencionados.

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Muchinsky, considera que es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo.

En estas dos definiciones se observa la tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o estado emocional, sin tener en cuenta que esta es un fenómeno psicosocial estable, con determinada intensidad y con la capacidad de orientar el comportamiento de la persona de forma consistente a favor o contra de su actividad laboral.

Robbins (1998), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

Otro aspecto que ha sido fuente de debates científicos, en relación con la satisfacción laboral, lo ha sido el de las teorías o enfoques que pretenden explicar este fenómeno psicosocial. Estas teorías han sido elaboradas desde puntos de vista teóricos no siempre coincidentes, pero, en definitiva, han aportado un conjunto de interpretaciones y conocimientos que han servido de soporte teórico a las investigaciones e intervenciones prácticas.

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg (1959).

Según, Herzberg, las personas pueden sentir en su trabajo **insatisfacción, no satisfacción o satisfacción laboral**. En el primer caso están completamente **desmotivados**, no quieren ir a trabajar y empiezan a buscar otro empleo. Los **factores higiénicos** que se vinculan con la empresa no son los adecuados, como un mal salario o una mala relación con el supervisor. Factores que afectan a las actitudes en el trabajo, según datos recogidos en 12 estudios, muestran el conjunto de los factores que causan satisfacción e insatisfacción en el trabajo, obtenidos de una muestra de 1685 empleados. A los empleados se les preguntó que acontecimientos en sus puestos de trabajo les habían producido una satisfacción o insatisfacción extrema. Los resultados indican que los motivadores (81% de los factores de satisfacción) fueron la causa principal de satisfacción y los factores de higiene (69% de los factores de insatisfacción) son la causa principal de infelicidad en el trabajo»

Herzberg consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a

revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales.

El enfoque de la equidad plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Además, considera que la satisfacción o insatisfacción estarán determinadas por las comparaciones que hace el individuo entre lo que aporta, lo que recibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

El enfoque o modelo de las expectativas, considera que la satisfacción laboral es el producto de las diferencias percibidas por el sujeto entre lo que él considera entregarle a su actividad laboral y los beneficios que realmente obtiene por su labor.

Se considera que estos enfoques se complementan y aportan una visión holística e integral de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta manera, se puede decir que la satisfacción es el producto de las diferencias que existen entre lo que espera recibir el individuo en relación a lo que invierten él y sus compañeros, y lo que él obtiene, comparado con lo que reciben los segundos. Además, las actitudes que asume el sujeto en relación a estas discrepancias varían en dependencia de si se trata de factores intrínsecos o extrínsecos.

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto.

Actualmente se reconoce la relación de la satisfacción con variables como: la edad, la experiencia laboral, nivel ocupacional y grado de inteligencia. Sin desestimar la influencia de los factores mencionados con anterioridad, se coincide con **Mónica Márquez Pérez quien considera que los factores determinantes de este fenómeno psicosocial son:**

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Robbins (1998) integra estas dimensiones con el rótulo “reto en el trabajo”. Los trabajadores tienen la tendencia a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen variados deberes y que favorezcan la libertad y la constante retroalimentación de su desempeño; de modo que un desafío moderado fortalece el bienestar del obrero.

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

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Primaria de Huichpin en el año 2017?

1.4.2 Específicos

¿En qué medida se relaciona la autorrealización y la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin?

¿En qué medida se relaciona el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en una institución Educativa Primaria de Huichpin?

¿En qué medidas se relaciona la supervisión y la satisfacción laboral en una institución Educativa Primaria de Huichpin?

1.5 Justificación del estudio

La realización de este estudio es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1 Relevancia social: porque sus soluciones están dirigidas a los miembros de una sociedad; al beneficiarse uno de sus miembros los resultados impactan en la sociedad que los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar las necesidades educativas de los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en el desempeño de los docentes.

1.5.2 Implicaciones prácticas: porque al desarrollar el clima organizacional, se fortalece la satisfacción laboral; así como sus dimensiones.

1.5.3 Valor teórico: permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, dicha información será el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.

1.5.4 Utilidad metodológica: posibilita la construcción de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos serán validados y confiabilizados. La forma ordenada como se siguió la ruta del diseño de investigación que garantice estas características, por tanto, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.

1.6.2 Específicos

H₁: La autorealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin.

H₂: El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una institución Educativa Primaria de Huichpin.

H₃: La supervisión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una institución Educativa Primaria de Huichpin.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Analizar en qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de una Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.

1.7.2 Específicos

Describir en qué medida se relaciona la autorrealización y la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin 2017.

Establecer en qué medida se relaciona el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la institución Educativa de Primaria de Huichpin 2017.

Precisar en qué medida se relaciona la supervisión y la satisfacción laboral en una institución Educativa de Primaria de Huichpin 2017.

II. MÉTODO

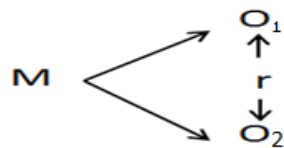
2.1 Diseño de investigación

Diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional:

El diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (clima organizacional y satisfacción laboral); es transeccional porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en un momento o tiempo único; es descriptivo porque se recolectan datos y se informa lo que arrojan esos datos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral; es correlacional porque describen vinculaciones entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral (Hernández Sampieri, 2014).

Debe recordarse que la causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad.

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 20 docentes del nivel primario de Huichpin.

O₁ = Clima organizacional, **O₂** = satisfacción laboral.

r = Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: satisfacción laboral

2.2.2Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas, las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales (Goleman, 2015).	El clima organizacional en los docentes se evaluará en las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de clima organizacional que consta de 15 ítems.	D1: Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Aprecia a sus compañeros docentes que la I.E. donde trabaja permite el desarrollo personal - Observa que sus compañeros docentes de la I.E. apoya su desarrollo personal - Conoce que sus compañeros docentes solucionan resultados en su trabajo - Considera que sus compañeros docentes aprenden a aprender en su I.E 	Alto Medio Bajo
			D2: Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza valores organizacionales - Docentes comprometidos con sus funciones - Docentes comprometidos con su institución - Profesores pieza clave para el éxito - Otros comprometidos con la instit. educativo 	
			D3: supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes monitoreados por superiores - Docentes monitoreados en sus funciones - Valoración de la supervisión - Docentes reciben apoyos en supervisión - Docentes son orientados en sus tareas 	
Satisfacción Laboral	Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del	La satisfacción laboral se evaluará en las dimensiones: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, Reto del trabajo, Condiciones de Trabajo, Apoyo	D1: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> -La confianza en el superior jerárquico. -Su capacitación para el puesto de trabajo. -Descripción de las tareas del puesto de trabajo -Rotación a otros puestos de trabajo 	Alto Medio Bajo
			D2: Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> La encargatura de funciones La planificación de tareas La descripción de funciones La atención de los trámites programa de capacitaciones 	

	<p>profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación</p>	<p>de colegas, Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de satisfacción laboral que consta de 42 ítems.</p>		<p>El acompañamiento del superior La retroalimentación de información La solución de problemas con habilidades La valoración de tus resultados La atención al usuario Sus aptitudes para actuar Funciones adicionales especialización del puesto</p>	
			D3: Condiciones de Trabajo	<p>La distribución del espacio Atención de los requerimientos La ubicación de su salón Las características de las herramientas infraestructura de la institución El servicio de vigilancia La calefacción y ventilación Simplificación de los procesos</p>	
			D4: Apoyo de colegas	<p>Los medios de comunicación entre compañeros Los resultados del autoritarismo La solidaridad entre compañeros La socialización de temas La prioridad para aportar ideas Nivel de confianza del jefe Estrategias para trabajos coordinados Predisposición para participar en reuniones Grado de participación en reuniones sindicales Aptitudes de adaptabilidad</p>	
			D5 Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales	<p>Reconocimiento por aportes Remuneración para satisfacer las familiares Satisfacción por cumplir actividades del puesto Calidad del programa de asistencia familiar Atención a tus permisos de estudios Imagen de la institución Conformidad al trabajar en una institución</p>	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2008).

La población en la presente investigación estará constituida por 20 docentes de las instituciones educativas de primaria del Cercado de Yarusyacan. La característica principal de la población es que los docentes se encuentran en condición de nombrados.

Población conformada por docentes de las instituciones educativas primaria de Huichpin, 2017.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	TOTAL DOCENTES
1	I.E. N° 34022 "ISAAC NEWTON" - COCHACHARAO	3
2	I.E. N° 34023 "JORGE CHAVEZ DARTNELL" - CHAUYAR	2
3	I.E. N° 34054 "TUPAC AMARU II" - YARUSYACAN	2
4	I.E. N° 34058 "JOSE FAUSTINO SANCHEZ" - MACHCAN	3
5	I.E. N° 34080 "ALBERTH EINSTEIN" – JUNIPALCA	3
6	I.E. N° 34114 "INCA GARCILASO DE LA V" PUMACAYA	3
7	I.E. N° 34125 "24 DE JUNIO" CHACRA COLORADA	2
8	I.E. N° 34306 "JUAN VELASCO ALVARADO" YANATAN	2
	Total	20

2.3.2 Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221).

N°	INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTES
1	I.E. N° 34022 "ISAAC NEWTON"	3
2	I.E. N° 34023 "JORGE CHAVEZ DARTNELL"	2
3	I.E. N° 34054 "TUPAC AMARU II"	2
4	I.E. N° 34058 "JOSE FAUSTINO SANCHEZ"	3
5	I.E. N° 34080 "ALBERTH EINSTEIN"	3
6	I.E. N° 34114 "INCA GARCILASO DE LA VEGA"	3
7	I.E. N° 34125 "24 DE JUNIO"	2
8	I.E. N° 34306 "JUAN VELASCO ALVARADO"	2
TOTAL		20

Muestreo

Muestreo por conveniencia e interés del investigador, considerándose el grupo intacto de toda la población

Criterios de selección

La muestra es heterogénea y ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

a) Criterios de inclusión:

- Docentes en condición de nombrados

b) Criterios de exclusión:

- Docentes contratados

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

Técnicas: son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011).

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre clima organizacional y el cuestionario sobre satisfacción laboral, tal como se detalla a continuación:

Cuestionario sobre clima organizacional

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

Autora: **Br. Colqui Mateo, Hilda**

Administración: Individual

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2,017

Aplicación: docentes

Duración: 15 minutos

Uso: **Docentes instituciones educativas primaria de Huichpin, 2017.**

Dimensiones a medir: **Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión.**

Nº total de Ítems: **15 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre clima organizacional partiendo de la variable general, dividida en tres dimensiones: **Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Autorrealización: Aprecia a sus compañeros docentes, la I.E. donde trabaja permite el desarrollo personal, observa que sus compañeros docentes de la I.E. apoya su desarrollo personal, conoce que sus compañeros docentes solucionan resultados en su trabajo, considera que sus compañeros docentes aprenden a aprender en su I.E.

Involucramiento laboral: Analiza valores organizacionales, docentes comprometidos con sus funciones, docentes comprometidos con su institución, profesores pieza clave para el éxito, otros comprometidos con la institución educativa.

Supervisión: Docentes monitoreados por superiores, docentes monitoreados en sus funciones, valoración de la supervisión, docentes reciben apoyos en supervisión, docentes son orientados en sus tareas.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **15 preguntas**; cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Si (2 puntos), Av (1 punto), No (0 punto).

Para evaluar la variable 1 (Clima organizacional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Clima organizacional	Alto	[20.01-30]
	Medio	[10.01-20>
	Bajo	[0-10>
Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión	Alto	[6.67-10]
	Medio	[3.34-6.66>
	Bajo	[0-3.33>

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Clima organizacional: (variable1)

Autorrealización (Dimensión 1, con 5 ítems: 1,2,3,4,5).

Involucramiento laboral (Dimensión 2, con 5 ítems: 6,7,8,9,10).

Supervisión (Dimensión 3, con 5 ítems: 11,12,13,14,15).

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a la muestra de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre **clima organizacional**, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

El cuestionario sobre clima organizacional, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO y Bartlett=0.513 con sig.=0.000, obteniéndose para los tres componentes= 42.196% acumulado de varianza total explicada y la conformación de los ítems a cada uno de los tres componentes según (Anexo 5).

v) **Confiabilidad del Instrumento**

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **clima organizacional** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

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

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = ,796$ este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable

Ver Cálculo en **(Anexo 5)**

Cuestionario sobre satisfacción laboral

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autor: **Mg. García Alarcón Cesar Augusto**

Administración: Individual

Procedencia: Programa de maestría en gestión pública.

Año: 2,016

Aplicación: docentes

Duración: 25 minutos

Uso: **Docentes instituciones educativas primaria de Huichipin, 2017.**

Dimensiones a medir: **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, reto del trabajo, condiciones de Trabajo, apoyo de colegas, sistema de Recompensas y Beneficios Laborales.**

Nº total de Ítems: **42 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre satisfacción laboral partiendo de la variable general, dividida en cinco dimensiones: **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, reto del trabajo, condiciones de Trabajo, apoyo de colegas, sistema de Recompensas y Beneficios Laborales.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo: La confianza en el superior jerárquico, su capacitación para el puesto de trabajo, descripción de las tareas del puesto de trabajo, rotación a otros puestos de trabajo.

Reto del trabajo: La encargatura de funciones, la planificación de tareas, la descripción de funciones, la atención de los trámites, programa de capacitaciones, el acompañamiento del superior, la retroalimentación de información, la solución de problemas con habilidades, la valoración de tus resultados, la atención al usuario, sus aptitudes para actuar, funciones adicionales, especialización del puesto.

Condiciones de trabajo: La distribución del espacio, atención de los requerimientos, la ubicación de su salón, las características de las herramientas

Infraestructura de la institución, el servicio de vigilancia, la calefacción y ventilación, simplificación de los procesos.

Apoyo de colegas: Los medios de comunicación entre compañeros, los resultados del autoritarismo, la solidaridad entre compañeros, la socialización de temas, la prioridad para aportar ideas, nivel de confianza del jefe, estrategias para trabajos coordinados, predisposición para participar en reuniones, grado de participación en reuniones sindicales, aptitudes de adaptabilidad.

Sistema de recompensas y beneficios laborales: Reconocimiento por aportes, remuneración para satisfacer las familiares, satisfacción por cumplir actividades del puesto, calidad del programa de asistencia familiar, atención a

tus permisos de estudios, imagen de la institución, conformidad al trabajar en una institución.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **42 preguntas**; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: Muy Bueno (4 puntos), Bueno (3 puntos), Regular (2 puntos), Malo (1 punto), Deficiente (0 punto).

Para evaluar la variable 2 (satisfacción laboral) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Satisfacción laboral	Alto	[112.01-168]
	Medio	[56.01-112>
	Bajo	[0-56>
Compatibilidad personalidad y puesto trabajo	Alto	[10.67-16]
	Medio	[5.34-10.66>
	Bajo	[0-5.33>
Reto de trabajo	Alto	[34.67-52]
	Medio	[17.34-34.66>
	Bajo	[0-17.33>
Condición de trabajo	Alto	[21.33-32]
	Medio	[10.67-21.32>
	Bajo	[0-10.66>
Apoyo de colegas	Alto	[26.67-40]
	Medio	[13.34-26.66>
	Bajo	[0-13.33>
Sistema recompensas y beneficios laborales	Alto	[18.67-28]
	Medio	[9.34-18.66>
	Bajo	[0-9.33>

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Satisfacción laboral: (variable1)

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo (Dimensión 1, con 04 ítems: 1,2,3,4).

Reto del trabajo (Dimensión 2, con 13 ítems: 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17).

Condiciones de trabajo (Dimensión 3, con 8 ítems: 18,19,20,21,22,23,24,25).

Apoyo de colegas: (Dimensión 4, con 10 ítems: 26,27,28,29,30,31,32,33,34,35).

Sistema de recompensas y beneficios laborales: (Dimensión 5, con 7 ítems: 36,37,38,39,40,41,42).

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a la muestra de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre **satisfacción laboral**, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

El cuestionario sobre satisfacción laboral, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO y Bartlett=0.811 con sig.=0.000, obteniéndose para los cinco componentes= 63.642% acumulado de varianza total explicada y la conformación de los ítems a cada uno de los cinco componentes según (Anexo 5).

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre satisfacción laboral después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

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

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = ,958$ este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable

Ver Cálculo en **(Anexo 5)**

2.5 Método de análisis de datos

Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, en que se obtendrán los grados de asociación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral y entre sus respectivas dimensiones, serán procesados utilizando la prueba de Kolgomorov-Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral determinar si se usa la fórmula de Pearson o la fórmula de Rho Spearman (Si $p > 0.05$ se usará Pearson y si $p < 0.05$ se usará Rho Spearman).

Para la interpretación del grado de relación positiva entre las variables se tendrá en cuenta la siguiente valoración:

INTERVALO GRADO DE RELACIÓN	
0.0 - 0.2	Muy bajo grado de relación
0.2 - 0.4	Bajo grado de relación
0.4 - 0.6	Moderado grado de relación
0.6 - 0.8	Alto grado de relación
0.8 - 1.0	Muy alto grado de relación.

2.6 Aspectos éticos

Esta parte está referida a los diferentes códigos, declaraciones y normas que se han dictado en el mundo para la protección de los seres humanos sometidos a experimentación científica. Los progresos científicos por una parte, conllevan un sin número de beneficios para las personas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos diversos dilemas éticos, como producto, en determinadas ocasiones, del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en la investigación sea cual sea su tipo, pero toda investigación debe pasar por un cauteloso filtro que proteja los derechos humanos, en especial, de aquellas poblaciones vulnerables donde pudiera ser violentada la dignidad de la persona humana.

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente

diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

En el caso de esta investigación, se trabajará con el personal docente de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza personal y laboral.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Estadígrafos de clima organizacional con satisfacción laboral y sus dimensiones

	Autorealización	Involucrar Laboral	supervisión	Clima organizacional	Compensación personal	Reto de trabajo	Condición de trabajo	Apoyo de colegas	Sistema de recompensas	Satisfacción Laboral
N Válido	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	6,15	6,05	6,20	18,40	8,75	27,45	17,20	23,45	14,20	91,05
Mediana	6,00	6,00	6,00	18,00	9,00	28,50	17,00	26,00	15,00	98,00
Moda	5 ^a	6	7	17	9	19 ^a	17	28	19	127
Desviación estándar	1,309	1,432	1,105	2,280	3,275	9,649	6,910	8,382	5,559	30,838
Mínimo	4	3	4	13	2	11	6	6	4	32
Máximo	8	8	8	22	14	43	27	36	23	140

Fuente: Data de **clima organizacional con satisfacción laboral**

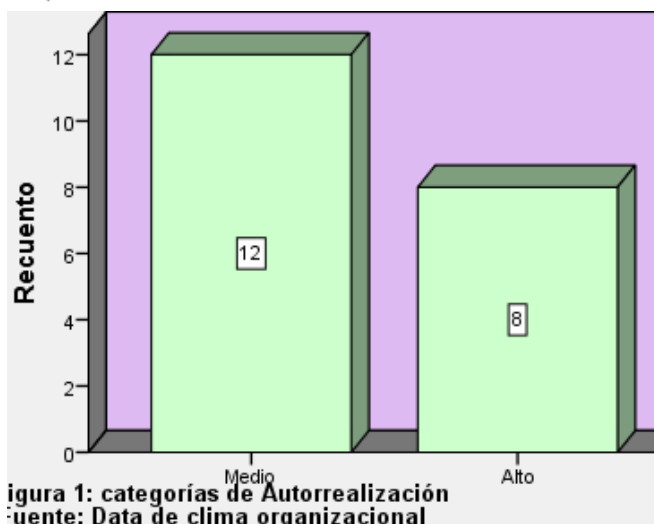
Interpretación:

Los estadígrafos de clima organizacional, media, mediana, moda, Sx, mínimo y máximo son: 18.40; 18; 17; 2.280; 13; 22. De la misma manera se interpreta los valores de la otra variable y sus dimensiones.

Tabla 2: Categorías de autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	12	60,0	60,0	60,0
Alto	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de **clima organizacional**



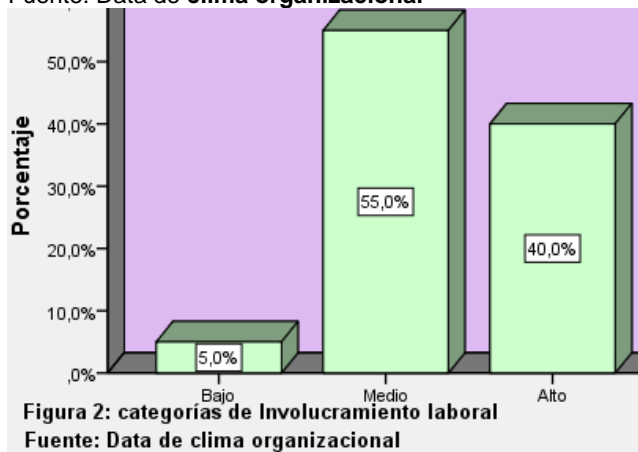
Interpretación:

Predomina en autorrealización el valor de la categoría media con 60% percibido por 12 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de la categoría alta con 40% percibido por 8 docentes.

Tabla 3: categorías de involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	1	5,0	5,0	5,0
Medio	11	55,0	55,0	60,0
Alto	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional



Interpretación:

Predomina en involucramiento laboral el valor de la categoría media con 55% percibido por 11 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta y baja con 40% y 5% percibido por 8 y 1 docente respectivamente.

Tabla 4: categorías de supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	11	55,0	55,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

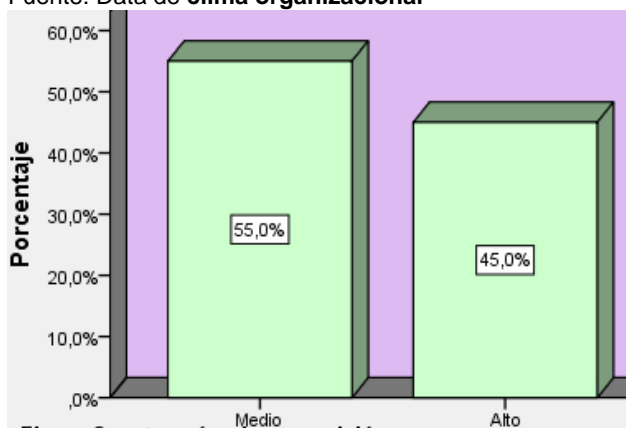


Figura 3: categorías de supervisión

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Predomina en supervisión el valor de la categoría media con 55% percibido por 11 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de la categoría alta y baja con 45% percibido por 9 docentes.

Tabla 5: Categorías de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	80,0	80,0	80,0
	Alto	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima organizacional

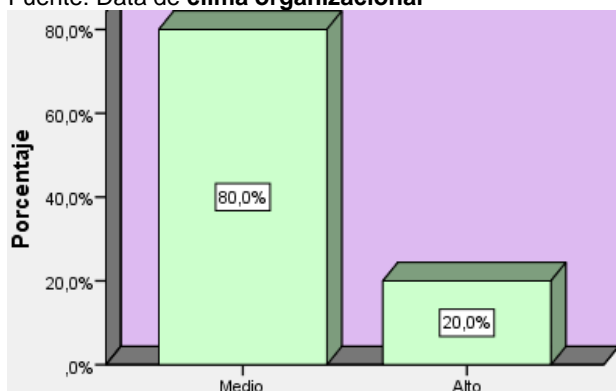


Figura 4: categorías de clima organizacional

Fuente: Data de clima organizacional

Interpretación:

Predomina en clima organizacional el valor de la categoría media con 80% percibido por 16 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de la categoría alta con 20% percibido por 4 docentes.

Tabla 6: Categorías de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0
	Medio	12	60,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

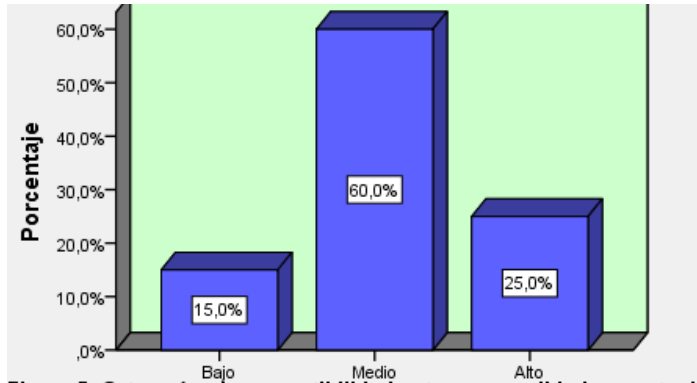


Figura 5: Categorías de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

Interpretación:

Predomina en compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo el valor de la categoría media con 60% percibido por 12 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 25% y 15% percibido por 5 y 3 docentes.

Tabla 7: Categorías de reto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0
	Medio	12	60,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

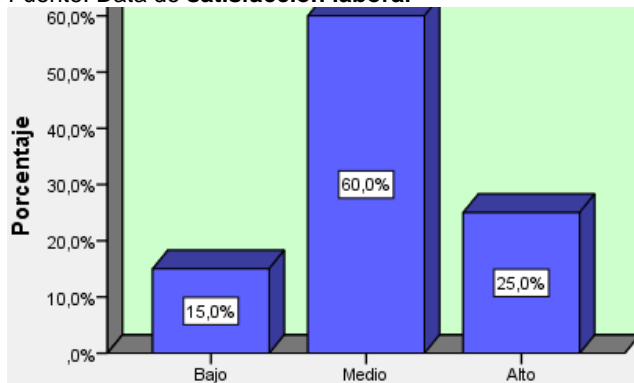


Figura 6: Categorías de reto de trabajo

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

Interpretación:

Predomina en reto de trabajo el valor de la categoría media con 60% percibido por 12 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 25% y 15% percibido por 5 y 3 docentes.

Tabla 8: Categorías de condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20,0	20,0	20,0
	Medio	9	45,0	45,0	65,0
	Alto	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

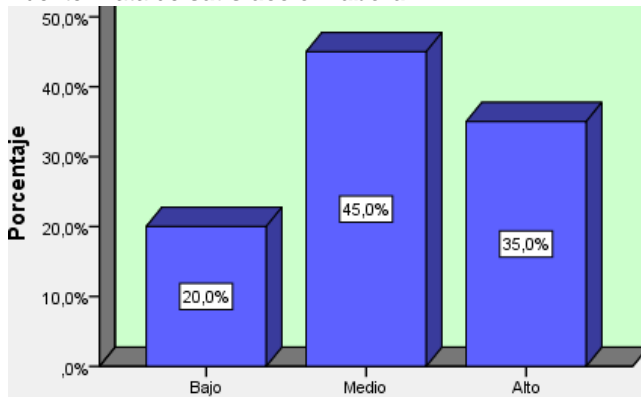


Figura 7: Categorías de condiciones de trabajo

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

Interpretación:

Predomina en condiciones de trabajo el valor de la categoría media con 45% percibido por 9 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 35% y 20% percibido por 7 y 4 docentes.

Tabla 9: Categorías de apoyo de colegas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0
	Medio	9	45,0	60,0
	Alto	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

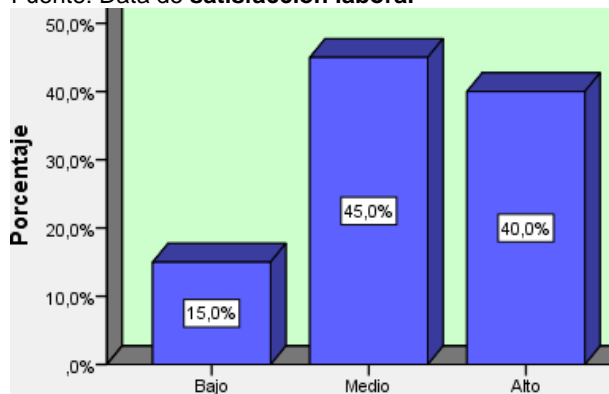


Figura 8: Categorías de apoyo de colegas

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

Interpretación:

Predomina en apoyo de colegas el valor de la categoría media con 45% percibido por 9 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 40% y 15% percibido por 8 y 3 docentes.

Tabla 10: categorías de sistemas de recompensas y beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20,0	20,0
	Medio	10	50,0	70,0
	Alto	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

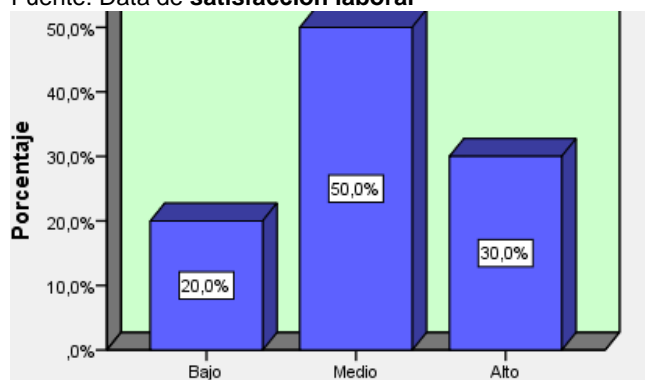


Figura 9: Categorías de sist recompensas y beneficios laborales

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

Interpretación:

Predomina en sistemas de recompensas y beneficios laborales el valor de la categoría media con 50% percibido por 10 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 30% y 20% percibido por 6 y 4 docentes.

Tabla 11: categorías de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20,0	20,0
	Medio	11	55,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Data de **satisfacción laboral**

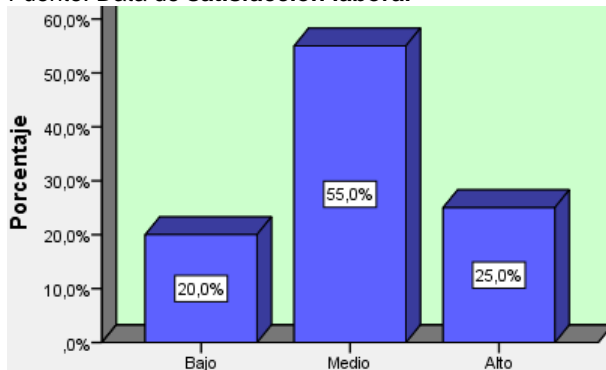


Figura 10: Categorías de satisfacción laboral
Fuente: Data de satisfacción laboral

Interpretación:

Predomina en satisfacción laboral el valor de la categoría media con 55% percibido por 11 docentes de las instituciones educativas de primaria de Huichpin, 2017, en menor valor de las categorías alta a baja con 25% y 20% percibido por 5 y 4 docentes.

Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de clima organizacional y satisf. Laboral

	Autorealización	Involucro Laboral	Supervisión	Clima organizacional	Compensación personal	Reto de trabajo	Condiciones de trabajo	Apoyo de colegas	Sistema de recompensas	Satisfacción Laboral	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Parámetros normales	Media	6,15	6,05	6,20	18,40	8,75	27,45	17,20	23,45	14,20	91,05
Desviación estándar	Desviación	1,309	1,432	1,105	2,280	3,275	9,649	6,910	8,382	5,559	30,838
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,160	,236	,215	,170	,130	,080	,159	,170	,136	,151
	Positivo	,160	,124	,161	,170	,103	,080	,108	,113	,130	,115
	Negativo	-,142	-,236	-,215	-,170	-,130	-,073	-,159	-,170	-,136	-,151
Estadístico de prueba		,160	,236	,215	,170	,130	,080	,159	,170	,136	,151
Sig. asintótica (bilateral)		,191 ^c	,005 ^c	,016 ^c	,134 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,134 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Fuente: Data de clima organizacional y **satisfacción laboral**

Interpretación:

Visto en prueba de Kolmogorov-Smirnov: los valores de sig.asintótica (bilateral) son algunos menores a 5%, lo que cumple el requisito de emplear la fórmula de Rho Spearman (para distribución no paramétrica), para medcionar las correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 13: Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral y dimensiones

			Comp personali puesto	Reto de trabajo	Cond de trabajo	Apoyo de colegas	Sist recomp benef	Satisf Laboral
Rho de Spearman	Autorealización	Coefficiente de correlación	,435	,274	,232	,443	,504*	,418
		Sig. (bilateral)	,055	,242	,324	,050	,023	,067
		N	20	20	20	20	20	20
Involucr Laboral		Coefficiente de correlación	,454*	,622**	,698**	,478*	,474*	,598
		Sig. (bilateral)	,044	,003	,001	,033	,035	,005
		N	20	20	20	20	20	20
supervisión		Coefficiente de correlación	,717**	,699**	,624**	,580**	,590**	,735
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,003	,007	,006	,000
		N	20	20	20	20	20	20
Clima organizac		Coefficiente de correlación	,873**	,883**	,891**	,834**	,891**	,979*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	20	20	20	20	20	20

 Fuente: Data de clima organizacional y **satisfacción laboral**
Interpretación:

No existe relación altamente significativa entre autorrealización con satisfacción laboral ($r=0.418$; $p>0.05$). Existe relación altamente significativa entre involucramiento laboral, supervisión, y clima organizacional con la satisfacción laboral ($r=0.598^{**}$; $r=0.735^{**}$; $r=0.979^{**}$; todos estos con $p<0.01$).

Existe relación significativa entre autorrealización con sistema de recompensas y beneficios laborales. Existe relación significativa entre involucramiento laboral con compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, apoyo de colegas, sistema de recompensas y beneficios laborales; existe relación altamente significativa entre involucramiento laboral con reto de trabajo, condición de trabajo. Existe relación altamente significativa entre supervisión con compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, reto de trabajo, condición de trabajo, apoyo de colegas, sistema de recompensas y beneficios laborales. Existe relación altamente significativa entre clima organizacional con compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, reto de trabajo, condición de trabajo, apoyo de colegas, sistema de recompensas y beneficios laborales.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en las teorías relacionadas al tema y los estudios previos.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa entre las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,979** (Tabla 13) que indica que a un buen nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de clima organizacional, le corresponde un deficiente nivel de satisfacción laboral.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos que concuerda con **Hospinal Escajadillo (2013)**, quien en su tesis determinó que el clima organizacional, es positivo, está en el intervalo de [3.3029, 3.6537]; la satisfacción laboral, es positivo, está en el intervalo de [3.5114, 3.8967]; los factores críticos del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%; los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación subordinado-jefe, la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%; el clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el r^2 es 84.6%. Por otro lado, se concuerda con **Peña Cárdenas et al (2015)**, quienes en su tesis determinaron que que los trabajadores administrativos y operativos de la empresa objeto de estudio, perciben el clima organizacional de la siguiente manera, que cuentan con la herramienta, maquinaria y equipo necesarios para hacer las tareas que les corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la autoridad; en cuanto a la satisfacción laboral, se puede apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan y que éste es importante, que los sueldos que perciben son los adecuados y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto

de parte de los compañeros como del jefe. Tienen más posibilidades y oportunidades de obtener un ascenso (probablemente debido a que el personal operativo tiene experiencia en las tareas a desempeñar y que no son muy específicas). Coincide con **Arias Gallegos, y Arias Cáceres (2014)**, quienes en su tesis demostraron que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Armoniza con **Rodríguez, A. A. et al (2011)**, quién en su tesis demostró que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad. Concuera con **Ortiz Serrano, P. y Cruz García, L. (2008)**, quién en su tesis afirma que, el clima laboral en la empresa Comercial Mexicana Mega Jiutepec es satisfactorio para sus trabajadores; variadas son las aportaciones que se tienen a través de esta investigación; las aportaciones a la psicología laboral que se pueden generar a través de esta investigación son que, principalmente se puede saber cuál es la satisfacción de una persona que labora en un empresa Comercializadora Comercial Mexicana, permite además tener indicios para otras investigaciones a futuro dentro de las misma empresa (Mega Jiutepec) o hacia las dependientes de esta o dentro de la misma línea de tiendas comerciales. Conviene con **Alfaro Salazar et al (2012)**, quienes en su tesis demostraron que los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría; respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. Conviene con **Carruitero Becerra y Riccer Cueva (2014)**,

quienes en su tesis determinaron que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral después de aplicar la prueba chi cuadrado o de independencia de criterios; además se elaboró una propuesta de plan de mejora en base a los resultados obtenidos. Conviene con **Llaguento Díaz y Becerra Camacho (2014)**, quienes en su tesis determinaron, que existe una correlación directa significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa Divemotor – Cajamarca; resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y a la empresa para el desarrollo de sus actividades cotidianas. Se armoniza con **Panta Aguilar (2015)**, en su estudio determinaron que, existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcavelica. Teniendo que el 87 % de la satisfacción laboral es explicada por el clima organizacional que se percibe en la Municipalidad. Se coincide con Choque Galindo (2015), quién determinó que existe relación directa y significativa ($p=0.000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Se armoniza con Zapata y Vivas (2011), quién sostiene que existe una alta relación entre el clima organizacional y la Satisfacción del Cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca, lo que equivale que un satisfactorio clima organizacional le corresponde una alta satisfacción del cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca, o un insatisfactorio clima organizacional le corresponde una baja satisfacción del cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca. Se armoniza con Hurtado y Meléndez (2009), quién sostiene que El clima Organizacional incide en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la 'Provincia de Pasco'. Lo que se traduce que un alto clima organizacional, influye con un alto desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la 'Provincia de Pasco, o un bajo clima organizacional, influye con un bajo desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia de Pasco.

El resultado concuerda con la teoría relaciona al tema, sustentada por Goleman (2015) quién, afirma que el clima organizacional es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y

mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas, las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales (Goleman, 2015).

En la hipótesis específica N°1; se señala que **la autorrealización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin**. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,418 (Tabla 13) que refleja una correlación positiva moderada, es decir a un buen nivel de autorrealización, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de autorrealización le corresponde un nivel bajo de satisfacción laboral.

En la hipótesis específica N°2; se señala que **el involucramiento laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin**. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,598** (Tabla 13) que refleja una correlación positiva moderada, es decir a un buen nivel de involucramiento laboral, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de involucramiento laboral le corresponde un nivel bajo de satisfacción laboral.

En la hipótesis específica N°3; se señala que **la supervisión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin**. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,735** (Tabla 13) que refleja una correlación positiva alta, es decir a un buen nivel de supervisión, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de supervisión le corresponde un nivel bajo de satisfacción laboral..

Sintetizando que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar que el clima organizacional se relaciona significativamente, con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,979** (Tabla 13). Es decir que, a un buen nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Segunda: Se ha logrado determinar que la autorrealización no se relaciona significativamente, con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,418 (Tabla 13). Es decir que, a un buen nivel de autorrealización, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de autorrealización, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral

Tercera: Se ha logrado determinar que el involucramiento laboral se relaciona significativamente, con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,598** (Tabla 13). Es decir que, a un buen nivel de involucramiento laboral, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de involucramiento laboral, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Cuarta : Se ha logrado determinar que la supervisión se relaciona significativamente, con la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,735** (Tabla 13). Es decir que, a un buen nivel de supervisión, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un deficiente nivel de supervisión, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar en las instituciones educativas círculos de autoformación en el desarrollo del clima organizacional con asistencia técnica especializada, ya que se ha determinado su vinculación positiva con la satisfacción laboral, esta actividad podría llevarse a cabo de manera transversal y permanente durante el año lectivo 2018.
- Segunda:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar programas de acompañamiento pedagógico sobre autorrealización, ya que se ha determinado su vinculación positiva con la satisfacción laboral, esta actividad podría llevarse a cabo de forma sistemática durante el año lectivo 2018.
- Tercera:** Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar programas de involucramiento laboral, ya que se ha determinado su vinculación positiva con la satisfacción laboral, esta actividad podría llevarse a cabo de manera transversal y continua durante el año lectivo 2018.
- Cuarta:** Al director de una institución educativa de primaria de Huichpin, fomentar en los docentes el desarrollo de una cultura de supervisión, ya que se ha determinado su vinculación positiva con la satisfacción laboral, esta actividad podría llevarse a cabo de manera ordenada y continua durante el año lectivo 2018.

VII. REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2013). *Tesis: Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría*. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>
- Alfaro Salazar, R. et al (2012), *tesis: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Arias Gallegos, L. y Arias Cáceres, G. (2014), *estudio: Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Recuperado de:
<http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Arzate, O. (2013). *Coaching educativo: una propuesta metodológica para innovar en el aula*. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004017.pdf>
- Baraona Reyes, J.P. (2013). *Tesis: Coaching educacional: una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares*. Recuperado de:
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/2888/604896.pdf?sequence=3>
- Bécart, A. (2015), *Tesis: Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*. Recuperado de:
<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bisquerra Alcina, R. (2008). *Coaching: Un reto para orientadores*. Revista española de orientación y pedagogía, 19 (2), 163-170. Recuperado de
<http://www2.uned.es/reop/pdfs/2008/19-2%20-%20Rafael%20Bisquerra%20Alzina.pdf>
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperado de:

<http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>

Carruitero Becerra, J. y Riccer Cueva, M. A. (2014), *tesis: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional la libertad*. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6289/Carruitero%20Becerra%2C%20Jorge%20%20-%20Riccer%20Cueva%2C%20Manuel%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Deemer, S. (2004). *Classroom goal orientation in high school classrooms: Revealing links between teacher beliefs and classroom environments*. Educational Research, 1(46), 72-90

Hospinal Escajadillo, S. (2013), *Artículo científico: Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>

Fajardo Panamá, P. C. (2013). *Tesis: El coaching como estrategia metodológica para enseñar elementos de la lengua a los estudiantes del décimo de educación general básica (E.G.B)*. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4848/1/TESIS.pdf>

Ferrer, F. (1998). *Educación y sociedad: Una nueva visión para el siglo XXI*. Revista Española De Educación Comparada, 4, 11-35

Jiménez, R. (2012). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. Profesorado, 16 (1), 238-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56724377014>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Hinojosa, C. (2010). *“Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”*. Recuperado de: <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>

Hurtado y Meléndez (2009). *Tesis: Clima Organizacional y su Influencia en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha de la Provincia*

de Pasco. Recuperado de:

www.undac.edu.pe/.../E.6.01%20PLAN%20ESTRATEGICO%20UNDAC%20%202020...

Llaguento Díaz, L. E. y Becerra Camacho, S. K. (2014), *estudio: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de Cajamarca*. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?sequence=1>

Linares Guevara, G. & Arteaga Rodríguez, L. E. (2017). *Tesis: Influencia del programa de coaching linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada*. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/114/1/36.%20Tesis%20%28%20Linares%20Guevara%20y%20Arteaga%20Rodr%C3%AFguez%29.pdf>

Marco del buen desempeño docente (2012). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Palma, S. (2006). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_lab_oral.php

Peña Cárdenas et al (2015), *tesis: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>

Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990). *Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance*. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.

Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Recuperado de:

- <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez et al (2011), *tesis: Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Francisco/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629.pdf>
- Sánchez Reynalte, R. P. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%E1nchez_rr.pdf;jsessionid=508A80D39179B67E613F424C82F2C453?sequence=1
- Santa Cruz Terán, F. F. (2013). *Tesis: La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Docente en Trujillo – 2013*. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/110>
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013). *Coaching para el liderazgo educativo*. Guatemala: USAID/G. Recuperado de <http://cnbguatemala.org/index.php?title=Coaching para el liderazgo educativo>.
- Zapata y Vivas (2011) *Tesis: Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en la Empresa Telefónica en el Distrito de Chaupimarca*. Recuperado de: alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_705f3958bcde8146839cf7be829746de
- Zegarra Huamán, R. J. (2015). *Tesis: Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/1982/2/2015_Zegarra.pdf
- Zegarra Huamán, R. J. & Velázquez Tejeda, M. E. (2016). *El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula*. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco

TÍTULO		PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	
Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin - Pasco		¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Primaria de Huichpin en el año 2017?	<p>General: Analizar en qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de una Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.</p> <p>Específicos: O.E 1. Describir en qué medida se relaciona la autorrealización y la satisfacción laboral en una Institución Educativa Primaria de Huichpin 2017. O.E 2. Establecer en qué medida se relaciona el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la institución Educativa de Primaria de Huichpin 2017. O.E 3. Precisar en qué medida se relaciona la supervisión y la satisfacción laboral en una institución Educativa de Primaria de Huichpin 2017.</p>	<p>Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Institución Educativa Primaria de Huichpin en el año 2017.</p>	
VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS
V1: Clima orgnizacional	<p>Autorrealización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprecia a sus compañeros docentes que - la I.E. donde trabaja permite el desarrollo personal - Observa que sus compañeros docentes de la I.E. apoya su desarrollo personal - Conoce que sus 	<p>Tipo de estudio: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transeccional descriptivo</p>	<p>Método: Hipotético – deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta, técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los</p>	<p>La población está conformada por un total 20 docentes de la institucion educativa de primaria del distrito Huichpin-Pasco.</p> <p>Para seleccionar la muestra se realizó el</p>	<p>Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, en que se obtendrán los grados de asociación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral y entre sus respectivas dimensiones, serán procesados utilizando la prueba de Kolgomorov-</p>

	<p>compañeros docentes solucionan resultados en su trabajo</p> <p>-Considera que sus compañeros docentes aprenden a aprenden en su I.E</p> <p>Involucramiento laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar textos y datos - Sintetiza información - Determina indicadores de un objeto de estudio - Explicar hipótesis, ideas, situaciones y/o hechos <p>-Modelar situaciones científicas a situaciones específica</p> <p>Supervisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar instrumentos de investigación - Aplicar métodos e instrumentos de investigación - Interpreta datos y gráficos - Compara los resultados obtenidos con el objetivo planteado <p>-Evalúa la información</p>	<p>correlacional</p>	<p>sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de satisfacción laboral</p>	<p>muestreo no probabilístico, teniendo como resultado una muestra de estudio 20 docentes de la institucion educativa de primaria del distrito Huichpin-Pasco.</p>	<p>Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral determinar si se usa la fórmula de Pearson o la fórmula de Rho Spearman (Si $p > 0.05$ se usará Pearson y si $p < 0.05$ se usará Rho Spearman).</p>
<p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> --La confianza en el superior jerárquico. -Su capacitación para el puesto de trabajo. -Descripción de las tareas del puesto de trabajo -Rotación a otros puestos de trabajo <p>Retos del trabajo:</p> <p>La encargatura de</p>				

	<p>funciones</p> <p>La planificación de tareas</p> <p>La descripción de funciones</p> <p>La atención de los trámites programa de capacitaciones</p> <p>El acompañamiento del superior</p> <p>La retroalimentación de información</p> <p>La solución de problemas con habilidades</p> <p>La valoración de tus resultados</p> <p>La atención al usuario</p> <p>Sus aptitudes para actuar</p> <p>Funciones adicionales</p> <p>especialización del puesto</p> <p>Condiciones de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La distribución del espacio - Atención de los requerimientos - La ubicación de su salón - Las características de las herramientas - infraestructura de la institución - El servicio de vigilancia - La calefacción y ventilación <p>Simplificación de los procesos</p> <p>Apoyo de colegas:</p> <p>Los medios de comunicación entre compañeros</p> <p>Los resultados del autoritarismo</p> <p>La solidaridad entre compañeros</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p> La socialización de temas La prioridad para aportar ideas Nivel de confianza del jefe Estrategias para trabajos coordinados Predisposición para participar en reuniones Grado de participación en reuniones sindicales Aptitudes de adaptabilidad Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales: Reconocimiento por aportes Remuneración para satisfacer las familiares Satisfacción por cumplir actividades del puesto Calidad del programa de asistencia familiar Atención a tus permisos de estudios Imagen de la institución Conformidad al trabajar en una institución </p>				
--	---	--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos

Cuestionario de clima organizacional

Estimado profesor(a):

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el clima organizacional. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Código _____ Fecha: .../.../.....

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 15 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente: Si=2 Av= 1 No=0

N°	Ítems	Si	Av	No
Autorealización				
1	Percibe que sus colegas profesores son favorecidos en su institución educativa en su desarrollo personal			
2	Observa que sus colegas profesores son favorecidos en su institución educativa en su desarrollo profesional			
3	Conoce que sus colegas profesores son favorecidos en su institución educativa en contingencias de sus tareas diversas			
4	Se percata que sus colegas profesores se capacitan permanentemente para lograr éxitos futuros en su profesión			
5	Sabe que sus colegas profesores se capacitan permanentemente para lograr éxitos futuros de sus alumnos.			
Involucramiento laboral				
6	Se percata que sus colegas profesores se identifican con los valores organizacionales de su institución			
7	Sabe que que sus colegas profesores están comprometidos con el cumplimiento de sus funciones educativas			
8	Sabe que sus colegas profesores están comprometidos con el desarrollo de su organización			
9	Entiende que sus colegas profesores son piezas claves para el éxito institucional			
10	Nota que los administrativos, trabajadores de servicio, de seguridad, están comprometidos con la institución educativa.			
Supervisión				
11	Observa que sus colegas profesores son monitoreados por los directivos de la institución educativa			
12	Percibe que sus colegas profesores son monitoreados para el cumplimiento de sus funciones			
13	Observa que sus colegas profesores valoran la significancia de la supervisión por parte de sus superiores			
14	Conoce que sus colegas profesores reciben apoyo al ser monitoreados			
15	Sabe que sus colegas profesores reciben orientación en sus tareas al ser monitoreados			

Cuestionario de satisfacción laboral
Estimado Profesor(a):

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la satisfacción laboral. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Código _____ Fecha: .../.../.....

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 42 ítems que se presentan a continuación.

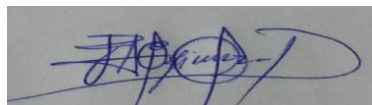
La escala de valoración es la siguiente: **Deficiente=0 Malo=1 Regular=2 Bueno=3 Muy Bueno=4**

N°	Ítems	Def	Malo	Reg	Bue	Muy Bue
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.						
1	La confianza al resultado de las actividades que desarrolla por parte del superior jerárquico, según Ud es:					
2	Su capacitación para las labores del puesto de trabajo, es:					
3	¿Cómo es la descripción de las tareas de tu puesto de trabajo en el MOF?					
4	La rotación a otros puestos de trabajo de diferente nivel, según Ud, es:					
Reto del trabajo						
5	La encargatura de funciones de un puesto de diferente jerarquía, según Ud, es:					
6	La planificación de tus tareas por tus superiores jerárquicos, es:					
7	La descripción de tus funciones en el MOF, es:					
8	La atención de los trámites de permisos para asistir a clases por estudios, es:					
9	Los periodos de tiempo del programa de capacitaciones, son:					
10	El acompañamiento del superior jerárquico en el desarrollo de tus funciones, es:					
11	La retroalimentación de información para corregir tus deficiencias, es:					
12	La solución de los problemas con tus habilidades personales viene a ser:					
13	La valoración de tus resultados por las actividades realizadas, es:					
14	La atención que Ud brinda al usuario, es					
15	Sus aptitudes para actuar de acuerdo a la situación que se presentan, es:					

16	Las funciones adicionales en su puesto de trabajo, son:					
17	Su especialización para las funciones del puesto, es:					
Condiciones de Trabajo						
18	La distribución del espacio en la infraestructura en su salón, es:					
19	Atención de los requerimientos para cumplir con sus actividades, es:					
20	La ubicación de su salón para trabajos coordinados, es:					
21	Las características de las herramientas que utiliza en sus funciones, es:					
22	¿Cómo es la infraestructura de su institución actual?					
23	El servicio de vigilancia nocturna de la infraestructura de su institución, es:					
24	La calefacción y ventilación en el salón de clase, es:					
25	¿Cómo es la simplificación de los procesos en el TUPA?					
Apoyo de colegas						
26	Los medios de comunicación entre compañeros en la institución, es:					
27	Los resultados del autoritarismo, son:					
28	La solidaridad entre compañeros en momentos de debilidad, es:					
29	La socialización de temas por los superiores jerárquicos a los trabajadores, es:					
30	La prioridad para aportar ideas que logren las metas de la organización, son:					
31	¿Cómo es el nivel de confianza de tu jefe?					
32	¿Cómo son las estrategias para trabajos coordinados entre compañeros?					
33	Tu predisposición para participar en reuniones convocadas, es:					
34	¿Cuál es tu grado de participación en reuniones sindicales?					
35	Tus aptitudes de adaptabilidad a un puesto laboral, es:					
Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales						
36	El reconocimiento por aportes para cumplir una meta institucional, es:					
37	Tu remuneración para satisfacer las familiares, es:					
38	Tu satisfacción por cumplir actividades del puesto de trabajo, es:					
39	¿Cómo es la calidad del programa de asistencia familiar en la organización?					
40	¿Cómo es la atención a tus permisos por estudios?					
41	¿Cómo es la imagen de la institución en la actualidad?					
42	Tu conformidad al trabajar en una institución educativa, es:					

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- 1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre clima organizacional
- 2. **OBJETIVO** : Determinar el clima organizacional en los docentes
- 3. **DIRIGIDO A** : Docentes
- 4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
- 5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
- 6. **VALORACIÓN:**
 - Bueno (X)
 - Regular ()
 - Deficiente ()
- 7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

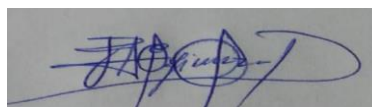


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre satisfacción laboral
9. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros
10. **DIRIGIDO A** : Docentes
11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
13. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre clima organizacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el clima organizacional en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Jorge Melendez Rosales
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**
.....



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre satisfacción laboral |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 8. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Jorge Melendez Rosales |
| 4. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Doctor. |
| 5. VALORACIÓN: | |
| Bueno | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Regular | () |
| Deficiente | () |

6. RECOMENDACIONES FINALES:

.....



FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre clima organizacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el clima organizacional en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Rosa Bertha Inga Jaco
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora.
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

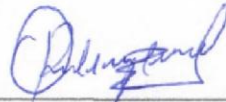
.....



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre satisfacción laboral
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
8. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Rosa Bertha Inga Jaco
4. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora.
5. **VALORACIÓN:**
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()
6. **RECOMENDACIONES FINALES:**
-



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre clima organizacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el clima organizacional en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Celmira Vidal Huaman
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**
-



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre satisfacción laboral |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 8. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Celmira Vidal Huaman |
| 4. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Magister. |
| 5. VALORACIÓN: | |
| Bueno | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Regular | (<input type="checkbox"/>) |
| Deficiente | (<input type="checkbox"/>) |
| 6. RECOMENDACIONES FINALES: | |

.....


FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre clima organizacional |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el clima organizacional en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Jehnny Isabel Condor Dorregaray |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Magíster. |
| 6. VALORACIÓN: | |
| Bueno | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Regular | (<input type="checkbox"/>) |
| Deficiente | (<input type="checkbox"/>) |

7. RECOMENDACIONES FINALES:

.....



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre satisfacción laboral
2. OBJETIVO : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros
3. DIRIGIDO A : Docentes
8. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Jehnny Isabel Condor Dorregaray
4. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister.
5. VALORACIÓN:
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

6. RECOMENDACIONES FINALES:

.....



FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO | : Cuestionario sobre clima organizacional |
| 2. OBJETIVO | : Determinar el clima organizacional en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A | : Docentes |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Clelia Janet Vargas Guillermo |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR | : Magíster. |
| 6. VALORACIÓN: | |
| Bueno | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Regular | (<input type="checkbox"/>) |
| Deficiente | (<input type="checkbox"/>) |

7. RECOMENDACIONES FINALES:

.....



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre satisfacción laboral
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los maestros
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
8. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Clelia Janet Vargas Guillermo
4. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister.
5. **VALORACIÓN:**
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

6. **RECOMENDACIONES FINALES:**

.....



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4: Datos de variables y dimensiones

CLIMA ORGANIZACIONAL																			
n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Aut	Inv	Sup	CLO
1	2	1	0	2	0	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	8	7	20
2	2	1	2	0	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	7	8	7	22
3	1	1	0	2	0	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	4	7	7	18
4	1	2	0	2	0	2	1	0	2	1	2	1	1	1	1	5	6	6	17
5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	8	6	7	21
6	1	2	2	1	2	1	0	2	0	1	2	0	2	1	0	8	4	5	17
7	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1	2	1	7	7	6	20
8	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	7	7	8	22
9	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	6	8	4	18
10	2	1	2	1	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	2	8	6	8	22
11	1	1	2	0	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	5	6	6	17
12	2	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	6	6	5	17
13	1	2	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	2	2	1	6	6	7	19
14	2	1	2	1	1	0	2	0	2	0	1	0	2	1	2	7	4	6	17
15	1	2	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	5	3	5	13
16	2	1	0	2	1	2	1	0	2	1	0	1	2	1	1	6	6	5	17
17	1	2	0	1	0	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	7	7	18
18	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	2	6	7	5	18
19	2	1	2	1	2	0	2	1	1	0	1	1	2	2	1	8	4	7	19
20	1	2	0	1	1	0	2	1	2	0	1	1	2	1	1	5	5	6	16

SATISFACCIÓN LABORAL

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Co m	Re t	Co n	Ap o	Si s	SL	
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	7	19	11	24	16	77	
2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	10	29	24	28	19	110			
3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	6	23	17	28	13	87	
4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	10	29	22	26	14	101	
5	1	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	0	0	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	2	0	6	12	13	16	6	53	
6	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	0	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	9	28	21	23	14	95	
7	0	1	1	0	1	1	2	0	1	0	1	2	0	2	0	1	0	1	2	0	1	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	1	2	0	2	11	8	6	5	32	
8	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	6	34	17	28	15	100		
9	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	13	38	22	35	19	127	
10	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	14	41	26	35	16	132	
11	3	3	2	2	4	3	4	1	3	2	3	0	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	10	31	25	26	21	113
12	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	7	25	21	30	19	102		
13	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	0	0	2	0	1	3	0	0	2	0	2	0	0	1	0	2	2	3	1	0	1	1	0	1	2	9	22	6	12	6	55	
14	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	4	3	2	3	1	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	14	43	24	26	20	127	
15	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	2	3	3	4	4	13	41	27	36	23	140		
16	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	0	2	3	3	1	2	2	0	2	1	1	2	1	2	2	5	19	15	16	11	66		
17	3	2	1	3	2	1	1	1	0	0	1	2	2	1	1	2	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	1	0	3	0	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	9	16	7	14	11	57		
18	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	5	20	6	13	4	48			
19	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	11	32	15	28	17	103		
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	0	1	0	3	3	2	2	3	1	0	3	3	9	36	17	19	15	96		

ANEXO 5: Validez y fiabilidad estadística

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario clima organizacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			.513
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado		172,043
Bartlett	gl		105
	Sig.		.000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,305	15,364	15,364	2,305	15,364	15,364	2,269	15,124	15,124
2	2,274	15,159	30,523	2,274	15,159	30,523	2,255	15,032	30,156
3	1,751	11,673	42,196	1,751	11,673	42,196	1,806	12,040	42,196
4	1,429	9,524	51,719						
5	1,063	7,087	58,806						
6	1,031	6,871	65,677						
7	,821	5,470	71,148						
8	,758	5,056	76,204						
9	,727	4,846	81,050						
10	,648	4,320	85,370						
11	,579	3,863	89,233						
12	,500	3,335	92,568						
13	,462	3,081	95,649						
14	,425	2,831	98,480						
15	,228	1,520	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i1	.662		
i15	.661		
i3	.589		
i11	.528		
i10		.647	
i9		-.593	
i8		.576	
i14		.575	
i4		.501	
i13		-.495	
i2			-.580
i5			.551
i6			-.549
i12			.529
i7			.511

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Validez con análisis factorial confirmatorio del cuestionario satisfacción laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			.811
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado		2338,808
Bartlett	gl		861
	Sig.		.000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	15,943	37,959	37,959	15,943	37,959	37,959	7,666	18,253	18,253
2	5,297	12,611	50,570	5,297	12,611	50,570	7,543	17,959	36,212
3	2,181	5,193	55,763	2,181	5,193	55,763	3,971	9,454	45,666
4	1,881	4,477	60,240	1,881	4,477	60,240	3,939	9,379	55,045
5	1,429	3,402	63,642	1,429	3,402	63,642	3,611	8,597	63,642
6	1,336	3,181	66,824						
7	1,170	2,785	69,609						
8	1,074	2,558	72,167						
9	1,020	2,429	74,596						
10	,816	1,943	76,539						
11	,789	1,878	78,417						
12	,751	1,789	80,205						
13	,688	1,639	81,844						
14	,664	1,580	83,424						
15	,614	1,461	84,885						
16	,562	1,338	86,224						
17	,542	1,290	87,513						
18	,506	1,205	88,718						
19	,476	1,134	89,852						
20	,437	1,041	90,893						
21	,389	,925	91,818						
22	,372	,886	92,704						
23	,347	,826	93,530						
24	,332	,790	94,320						
25	,311	,740	95,060						
26	,274	,652	95,712						
27	,236	,561	96,273						
28	,225	,536	96,809						
29	,206	,490	97,298						
30	,175	,416	97,714						
31	,155	,369	98,084						
32	,140	,333	98,417						
33	,113	,268	98,685						
34	,089	,212	98,897						
35	,088	,209	99,106						

36	,076	,181	99,287
37	,064	,153	99,440
38	,061	,146	99,586
39	,055	,131	99,717
40	,047	,113	99,829
41	,045	,108	99,937
42	,026	,063	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
i26	,763				
i25	,741				
i36	,720				
i42	,703				
i37	,678				
i28	,659				
i27	,659				
i40	,656				
i24	,654				
i39	,647				
i41	,617				
i34	,593				
i38	,575				
i35	,529				
i11		,805			
i8		,792			
i10		,778			
i7		,744			
i9		,721			
i16		,696			
i6		,676			
i13		,638			
i15		,637			
i14		,609			
i17		,565			
i19		,522			
i12		,473			
i32			,791		
i30			,714		
i33			,678		
i31			,653		
i29			,517		
i1			,108		
i5				,683	
i2				,651	
i4				,594	
i3				,514	
i21					,772
i22					,647
i20					,551
i23					,541
i18					,526

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

Fiabilidad con alfa cronbach del cuestionario de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.796	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	9,93	24,745	,557	,771
i2	9,93	26,473	,387	,786
i3	10,09	26,537	,375	,786
i4	9,98	26,795	,353	,788
i5	9,96	26,998	,352	,788
i6	9,89	27,874	,192	,799
i7	9,82	24,468	,609	,767
i8	10,00	24,818	,558	,771
i9	9,78	25,813	,415	,783
i10	10,24	28,143	,159	,801
i11	10,02	28,022	,153	,803
i12	10,04	27,953	,208	,797
i13	9,82	25,604	,474	,779
i14	9,93	23,427	,747	,754
i15	9,89	25,828	,443	,781

Fiabilidad con alfa cronbach del cuestionario de satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	95,04	699,433	,620	,957
i2	94,99	707,811	,547	,957
i3	94,93	699,343	,611	,957
i4	95,09	700,949	,542	,958
i5	95,13	704,664	,535	,958
i6	94,76	695,723	,670	,957
i7	94,66	701,823	,561	,957
i8	95,40	700,272	,581	,957
i9	95,04	696,795	,688	,957
i10	95,43	694,046	,704	,957
i11	95,03	694,318	,692	,957
i12	95,04	721,665	,216	,959
i13	94,61	704,878	,562	,957
i14	95,13	705,041	,579	,957
i15	95,20	702,916	,561	,957
i16	95,51	701,297	,604	,957
i17	95,20	700,017	,615	,957
i18	94,76	688,216	,827	,956
i19	95,01	697,637	,675	,957
i20	94,99	693,203	,687	,957
i21	94,84	700,540	,589	,957
i22	94,79	692,055	,693	,957
i23	94,70	703,286	,582	,957
i24	95,06	696,345	,721	,957
i25	94,87	701,563	,606	,957
i26	94,64	707,885	,454	,958
i27	94,71	694,207	,601	,957
i28	94,66	702,895	,557	,957
i29	94,34	707,127	,489	,958
i30	94,36	698,929	,583	,957
i31	94,60	698,881	,530	,958
i32	94,87	702,317	,545	,957
i33	94,74	706,716	,450	,958
i34	94,56	696,540	,636	,957
i35	94,83	708,666	,499	,958
i36	94,64	693,914	,685	,957
i37	94,84	708,250	,509	,958
i38	94,86	706,617	,509	,958
i39	95,11	702,740	,592	,957
i40	95,10	706,671	,499	,958
i41	94,57	706,509	,605	,957
i42	94,56	705,323	,490	,958



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado:

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa de Huichpin - Pasco”

De la estudiante Hilda Colqui Mateo, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

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

Pasco, 02 de Diciembre del 2017


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

DECLARACIÓN JURADA

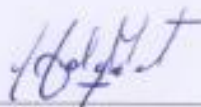
Yo, Hilda Colqui Mateo estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado "Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa de Huichpin - Pasco"

Es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Pasco, 02 de Diciembre del 2017.



Colqui Mateo, Hilda

DNI: 04013957

hildacm (1).PNG - Fotos Shadow Mode

Ver todas las fotos

Compartir Aplicar zoom Presentación Dibujar Editar Girar

T052_04013957M Hilda Colqui Mateo.pdf 52 / 52

T052_04013957M Hilda Colqui Mateo

ORIGINALITY REPORT

22%	15%	5%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Student Paper	12%
2	issuu.com Internet Source	8%
3	www.theibr2.com Internet Source	2%

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Wind

Escribe aquí para buscar

22:43
27/01/2018

CONSTANCIA

Yo Hilda COLQUI MATEO con DNI N° 04013957 Directora (e) de la Institución Educativa N° 34081 "Alfonso Ugarte" del Anexo de Huichpin del Distrito de Pallanchacra Apliqué las respectivas enuestas a 20 docentes sobre el estudio de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral el día 17 de noviembre del 2017

Cerro de Pasco 23 de noviembre del 2017


Hilda Colqui Mateo
Directora
04013957