



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral
de los docentes en las instituciones educativas del nivel
secundario del Distrito de Puquio, año 2016”**

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

AUTOR:

Br. TOLEDO BENDEZU, Peter Irineo

ASESOR:

Mag. Noshar RIVERA FERNANDEZ

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado



MG. ALFONSO ATOCCSA APARICIO
Presidente



MG. BERNABE DANIEL SOLAR DAVILA
Secretario



Vocal
MG. NOS HAR RIVERA FERNANDEZ

Dedicatoria

A mis padres por sus consejos.

A mi compañera de vida y mis hijos, quienes están siempre a mi lado apoyándome en el logro de mis preciados sueños.

Peter.

Agradecimiento

Mi más profundo reconocimiento a la Universidad “César Vallejo” por guiar mi formación profesional y estar al servicio de la sociedad. Eterna gratitud a los docentes de esta casa Superior de Estudios por haberme brindado incesantemente su tiempo para compartir sus saberes, respetando las convivencias y el emprendimiento hacia las nuevas perspectivas de la vida.

Agradecimiento imperecedero a todos los que de una forma u otra me ayudaron a la realización de este trabajo y me dieron con su constancia la fuerza necesaria para llegar hasta el final.

El autor.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos el trabajo de investigación correlacional titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE PUQUIO”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

Señores miembros del jurado en espera que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

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	25
1.5 Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables, operacionalización	29
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	34
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	62
ANEXOS	64

✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	64
✓ ANEXO 2: Matriz Instrumental	66
✓ ANEXO 3: Matriz de validación de instrumentos	67
✓ ANEXO 4: Instrumentos	70
✓ ANEXO 5: Datas de variables, dimensiones e ítems	72

RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Puquio; a través del cual, se favorezca la sistematización de funciones en el trabajo, bajo la conducción de un integrante del grupo para lograr las metas propuestas en un ambiente de satisfacción.

La muestra del presente estudio está compuesta por 55 profesores. Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación de un instrumento de recolección de datos. El instrumento elegido para medir las variables clima organizacional y satisfacción laboral consta de 40 ítems repartidos en 20 para cada variable, con respuestas basadas tipo escala de Likert elaborado y adecuado por el investigador, con puntaje distribuidos de 1 al 5. El análisis de fiabilidad del cuestionario arroja un coeficiente alpha de Cronbach de 0,768.

Los resultados indican que existe una relación significativa entre las variables de estudio ($r = 0.727$). Se concluye que, si el clima organizacional es adecuado, la satisfacción docente es buena. Por tanto, las aportaciones de este trabajo dan inicio a lo que constituirá un mecanismo de medición periódica del clima organizacional. Estos resultados unidos a la misión de mejoramiento continuo de los recursos humanos de la organización, es un hito que pone de manifiesto la necesidad de actualización y formación de las estructuras de dirección, la teoría y habilidades prácticas necesarias para la dirección exitosa de los recursos humanos. El estudio proporciona la percepción que sobre el clima organizacional tienen los docentes de las II. EE. de Puquio, evidenciándose indicadores promedio en la satisfacción por la tarea que realizan; sin embargo, no perciben intención institucional suficiente que estimule de forma tangible e intangible los resultados de su trabajo. Además, los resultados del estudio, destaca la necesidad de gestión para el cambio, encaminada a la mejoría en el ambiente laboral con vista a un acercamiento a la elevación de la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores, traducido en calidad de vida.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study is determining the relation between the organizational climate and the labor satisfaction of the professors of the Secondary Educational Institutions of the district of Puquio; to crosswise of which, favor him the systematization of on-the-job functions.

The sample of the present study is made of 55 professors. In order to achieve the described objectives, he came from to the application a collecting instrument of data. The elected instrument to measure variables organizational climate and labor satisfaction consists of 40 items distributed in 20 for each variabl, scale of Likert and, with score distributed of 1 to 5. The analysis of reliability of the questionnaire yields a coefficient Cronbach's alpha of 0.768.

Results indicate that there is a significant relation between the variables of study ($r = 0.727$). It comes to an end that if the organizational climate is adequate, the teaching satisfaction is good. Therefore, the contributions of this job begin so that you will constitute a mechanism of periodic measurement of the organizational climate. These results once the mission was joined of continuous improvement of the human resources of organization, is a milestone that reveals the need of bringing up to date and formation of the management structures, the theory and practical necessary abilities for the successful direction of human resources. The study provides the perception that it is more than enough the organizational climate the teachers of the II have Puquio's EE, becoming evident indicators average in the satisfaction for the task that they accomplish; However, they do not perceive institutional intention enough that you stimulate of tangible and intangible way the results of his job. Besides, the case-study results, you highlight the need of step for the change, once the improvement was led in the occupational environment with a view to an approach to the elevation of the efficiency and the satisfaction of the workers, translated in the position of life.

PASSWORDS: Organizational Climate, labor satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad, la Gestión de Recursos Humanos ha ido tomando importancia para las organizaciones, en especial para los servicios públicos, pues resulta ser un área de interés que ayuda a generar ventajas competitivas para cualquier organización (Sziklai, 2006). Por esta razón, la realización de investigaciones organizacionales, que tomen en cuenta variables como el clima organizacional, la satisfacción laboral o el desempeño, requieren especial relevancia, pues contribuyen en la detección de necesidades de capacitación o entrenamiento, de tal forma que un buen diagnóstico identificará las variables críticas a potenciar en una determinada organización.

Se hace necesario, que el clima organizacional que se funda básicamente a partir del ejercicio de los directores de las Instituciones Educativas, sea analizado correlativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel de Educación secundaria, puesto que la organización institucional exige reformas relevantes en torno a los contextos actuales en que la transformación se evidencia con gran arraigo. El clima laboral se ve afectado por diversos factores que inciden en su eficacia, como los estilos de liderazgo, el deficiente empleo de la comunicación, el choque entre los valores de la institución y los valores individuales del personal y otros; todo ello genera un descontento que lógicamente repercute en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que merman la eficacia del personal en sus actividades.

La mayoría de las investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral han tratado en un ámbito empresarial no estrictamente educativo. Los pocos estudios centrados en los docentes, evidencian que no todos los Gerentes Educativos poseen una sólida preparación en la administración de recursos humanos, condición primordial para el manejo y desarrollo de las organizaciones educativas. Ferreira (1990), los hombres que ocupan cargos gerenciales con poca preparación e información de las teorías de las relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo en el sistema educativo, poseen límites administrativos, haciendo a un lado el respeto a la

condición del ser humano como principal recurso de la organización educativa.

En la administración de la educación se advierte una fuerte carga de improvisación y empirismo en todos los niveles, e igualmente, las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con el fin de proponer las formas deseables. De lo expresado se puede decir que es una problemática de estructura organizativa rígida, poco permeable a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ha imposibilitado el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar en los planteles educativos. Desde una perspectiva más institucional, Cornieles (1992), plantea que: "La gerencia educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección". Se desprende de tal aseveración una situación por demás perjudicial puesto que los gerentes educativos son los encargados de velar que la inversión que se haga en educación de un país, obtenga resultados adecuados. En el mismo orden de ideas, Lara (1994), expone: "el control administrativo está enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos incapacitados". Se evidencia de lo expuesto, la ausencia de una política coherente en gerencia educativa que permita la formación de dirigentes y la actualización permanente de los profesionales quienes deben ejercer influencia significativa sobre los educadores a fin de que se desempeñen eficiente y eficazmente en sus roles técnico - pedagógicos - administrativos y se alcancen los objetivos y metas educativas. Los autores citados, evidencian que no todos los encargados de la administración de recursos humanos poseen una sólida preparación, condición primordial para el manejo y desarrollo de las organizaciones educativas, por lo que se observa en las Instituciones Educativas un deterioro de las relaciones humanas entre el personal que labora, demostrando una comunicación deficiente, y un clima laboral inarmónico, trayendo como consecuencias, insatisfacción laboral en los docentes.

Según los diagnósticos, el 61% de las instituciones educativas, tienen deficiencias en cuanto a la comunicación interna y motivación, la misma que acrecienta el deterioro de las relaciones humanas de los docentes; así

mismo, confirma que el quien dirige la organización, carece de lineamientos motivacionales, no revalora los equipos de trabajo, donde se prefiere el individualismo laboral, en lugar de centrarse en los procesos para alcanzar logros y metas; no se ha desarrollado la integración del personal que laboran. En relación al reconocimiento, se aprecia según los resultados porcentuales, que en pocas oportunidades se resalta y reconoce un desempeño sobresaliente del personal. Se otorga premios y reconocimientos favoreciendo a quienes pertenecen al entorno más cercano a la dirección. En cuanto a evaluación del trabajo resulta ser muy esporádica. Se cuestiona el desenvolvimiento laboral sin haberlo evaluado de forma objetiva. Siendo el resultado concluyente, el desconocimiento del clima organizacional que guarde correlación con la satisfacción laboral de los miembros de la institución.

Por ello, la presente investigación pretende determinar la relación que se establece entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.

1.2 Trabajos previos

Los antecedentes internacionales de la presente investigación son:

Navarro y otros (2007) Clima y Compromiso Organizacional Universidad de Veracruz México

Conclusiones

En relación con el objetivo general de la presente investigación sobre evaluar el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Pedagogía, no existe un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes hacia la Facultad de Pedagogía, en relación con los factores: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto.

Las características organizacionales de la Universidad Veracruzana, reflejadas a través de su Facultad de Pedagogía de Xalapa, permiten identificar qué cuya

atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, ya que los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella, más que al clima laboral existente. Sin embargo, se considera relevante que la administración brinde una mayor atención en las dimensiones de reconocimiento y apoyo del superior inmediato, ya que en la presente investigación, recogió opiniones respecto a las dimensiones en las que no existió homogeneidad de resultados, situación que alienta nuevas interrogantes para futuras investigaciones.

Corrales y otros (2003) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

Conclusiones:

Los resultados obtenidos reflejan que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación que la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal profesoral.

Padilla (1998) Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral en docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, Universidad de Montemorelos México.

Conclusiones

Realizó una investigación sobre las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral, a través de la cual 837 docente de secundaria del estado de Nuevo León, opinaron que las expectativas informales tienen gran influencia en la satisfacción laboral. Encontró que lo que más determinaba el nivel de satisfacción en el trabajo, era cubrir las

necesidades del grupo de trabajo. Sobresalieron variables demográficas como el número de estudiantes y el nivel de estudios.

González (2005) Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México.

Conclusiones

Investigó acerca de los factores predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 189 docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas. Seis variables resultaron predictores de la satisfacción laboral y no hubo efectos significativos de los factores demográficos.

En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se puntualizaron el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y frustración laboral.

Salazar (2001) Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000.

Conclusiones

Realizó una investigación de los factores predictores de la satisfacción laboral en 1,360 educadoras beliceñas de 269 centros educativos. Ocho variables resultaron predictoras de la satisfacción laboral. Los factores internos fueron los siguientes: (a) el nivel de agrado del trabajo docente y (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños. Los factores externos fueron los siguientes: (a) el nivel de reconocimiento de logros, (b) la percepción del grado de equidad, (c) las condiciones laborales (d) la valoración de la supervisión docente y de los factores demográficos; (e) la experiencia docente y (f) el tamaño de la escuela. También se observaron efectos significativos en el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tuviera hijos o no. La mayoría de las educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido al amor por sus alumnos y su profesión.

Los antecedentes nacionales de la presente investigación son:

Sánchez (2002) Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana.

Realizó una investigación para determinar el nivel de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo.

Conclusiones

Concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes, pero no los principales, tal vez porque ya gozaban de ellos. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral; de acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un nivel regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Molocho (2009) Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur 2009. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Conclusiones

El estudio buscó determinar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01-Lima Sur, y obtuvo los resultados:

- El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
- El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influyen un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de la confianza.

- El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de la confianza.

Núñez (2008) Clima Institucional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. Universidad César Vallejo

Conclusiones

- Se determina en que el clima organizacional de las instituciones educativas Bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco es de regular a buena porque el 28% de docentes entrevistados de la institución educativa Gran unidad Escolar San Carlos y el 26% de la Institución educativa Colegio de Ciencias de Cusco tiene sensibilidad.
- Se ha identificado que los aspectos personales favorecen positivamente, el 41% de docentes de la Institución educativa Gran unidad Escolar San Carlos y 43% de la Institución educativa Colegio de Ciencias de Cusco, tiene buenas cualidades personales.
- Se identifica la satisfacción real de la mayoría de los docentes, 29% de los docentes de la institución educativa Gran unidad Escolar San Carlos y el 38% de la Institución educativa Colegio de Ciencias de Cusco manifiestan tener una satisfacción regular.

Álvarez (2001) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001.

El estudio se ha empeñado en analizar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Instituto de Oftalmología, Identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente.

Conclusiones:

Partiendo del análisis de las teorías y términos sobre cultura y clima organizacional, se concluye que ambos términos son de relevada importancia. De ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas.

- Si las personas se comprometen y son responsables con sus actividades laborales, se debe a que la cultura se los permite y por consiguiente los climas organizacionales son favorables.
- La cultura organizacional del INO es desequilibrada, puesto que el área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo que ha desencadenado actitudes conformistas, impulsivas y auto-proteccionistas en los grupos de referencia que la integran, como consecuencia de la presión.
- El ritmo de desarrollo de una cultura depende del grado de su disposición a cambiar. Las condiciones del cambio son determinadas en gran medida por el liderazgo. En el INO se evidencia la resistencia al cambio precisamente por el estilo de liderazgo imperante.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional.

En 1950 Cornell define el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández y Sánchez Opcit).

(Furnham, 2001). Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. Tagiuri (1968) Como una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento.

Guillén y Guil, (1999:166) definen el clima organizacional como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves, 1997).

Guardo cierta coincidencia con la definición que afirma que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores que pueden ser intrínsecos y extrínsecos. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada docente tenga con la institución educativa. De ahí que, el clima organizacional es la percepción que tiene el docente de los procesos y factores ambientales como reflejo de la interacción entre las características personales y organizacionales de la institución educativa que es miembro, la cual induce a determinados comportamientos y reacciones.

Finalmente, el clima organizacional de una institución educativa está regida por normas, valores y principios organizacionales, las que rigen la vida institucional y cada institución educativa secundaria de la provincia de Lucanas tienen sus propios climas organizacionales, del cual depende la interacción de sus integrantes y el logro de sus propósitos institucionales.

1.3.1.1. Teorías sobre clima organizacional;

La sociedad es compleja y como reflejo de ella existen diferentes formas de pensar y abordar un problema, de ahí que respecto al clima organizacional existen diferentes sustentos teóricos, las que se resumen del siguiente modo:

- a) **Escuela de Gestalt**, sostiene que el clima organizacional de una institución se centra en la organización de la percepción de los trabajadores, entendida sobre la base de que el todo es diferente a la suma de sus partes
- b) **Escuela funcionalista**, plantea que el clima organizacional radica en el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio, ello indica que el clima organizacional en el nivel de interacción social que se da en una Institución Educativa.
- c) **Escuela estructuralista**, mencionan que el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el

tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual y en el sistema educativo peruanos los climas organizacionales de las instituciones educativas en su mayoría son de corte estructuralista.

- d) **Escuela humanista**, consideran como eje del clima organizacional al conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales de los individuos y las de la organización, generalmente son las instituciones religiosas las que profesan esta corriente de opinión.
- e) **Corriente sociopolítica y crítica**, plantea que el clima organizacional es un concepto global que integran todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los integrantes tienen ante su organización. De ahí que en algunos casos encontramos instituciones con un clima organizacional favorable, acogedor, inclusivo, democrático, pero también existen instituciones plagadas de autoritarismo, permisivos, desfavorables e incluso con trabajadores desmotivados, de ahí que cada director, docente, padre de familia y estudiantes deben promover un liderazgo participativo.

1.3.1.2. Tipos de clima organizacional.

Clima psicológico, tiene relación con la influencia del ser humano al medio laboral de su institución educativa desde sus características individuales; personalidad, procesos cognoscitivos, cultura e interacción, sentimientos, emociones, estados de ánimo. Para mejorar el clima psicológico es recomendable contar con tópicos de asistencia psicológica toda vez que los actores educativos tenemos una diversidad psicológica y social entre sí.

Clima agregado, guarda relación con el consenso de percepciones de los trabajadores de la institución educativa respecto al logro de los

objetivos comunes, la que comúnmente se denomina como clima institución favorable o desfavorable que tiene como componente trascendental la identidad institucional.

Clima colectivo, es el tipo de ambiente social e interacción que se observa en una Institución Educativa a simple vista, es común observar en las organizaciones educativas por ejemplo ver trabajar a directivo, docentes, estudiantes y padres de familia guiados por su misión y visión institucional, lemas colectivos, actividades innatas institucionales, donde lo institucional se impone ante los intereses individuales y de grupo, por ejemplo ante un desfile cívico militar todos procuran hacer muy bien a pesar de sus malos estados de ánimo o sentimientos diversos.

1.3.2.3. Dimensiones del clima organizacional.

a) Comunicación.

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los trabajadores de hacer que se escuchen sus ideas ante la autoridad.

Los distintos tipos de comunicación y los canales por donde viaja ésta, son imprescindibles para un eficaz desempeño. De igual forma se precisa de una fluidez de información en los distintos niveles de dirección en la estructura organizacional, el diálogo abierto, democrático e inclusivo deben ser las características básicas de una institución educativa, porque a falta de esta, se da los malos entendidos, ruptura de relaciones y no se consiguen a plenitud los objetivos institucionales. El ser humano a diferencia de los animales posee lenguaje y esta facultad es el vehículo de la integración social que debe ser aprovechada por toda organización especialmente educativa, que a su vez debe incorporar los recursos tecnológicos de la época para acortar distancias entre los actores del sistema educativo.

b) Liderazgo.

Es la capacidad de influenciar de una persona sobre otras, va vinculada a cualidades como emprendedor, dinámico, motivador, entusiasta, democrático; son cualidades de que debe tener todo directivo, personal

docente y trabajador debe poseer para un ejercicio idóneo de su función y el logro de los objetivos institucionales.

Existen diferentes tipos de liderazgo, pero las instituciones educativas requieren de líderes transformacionales que sepan compartir sus decisiones y esfuerzos anteponiéndose a las dificultades. Es común escuchar entre los docentes sobre el liderazgo que imprime su director, en algunos casos de pretende comprender como una capacidad inherente de una autoridad de la organización, pero sin embargo es menester reconocer que el liderazgo como capacidad, cualidad y perfil es inherente a todo ser humano sin interesar el lugar que ocupe en la sociedad o en la institución, todos somos líderes de antemano.

c) Relaciones interpersonales.

El ser humano es un ser social que vive en interacción permanente y como tal tiene entre diversas inteligencias múltiples siendo una de ellas la inteligencia interpersonal, que consiste en saber relacionarse con los demás integrantes de la institución educativa, respetando su individualidad, creencias, normas, patrones de conducta entre otros, para el ejercicio de una ciudadanía participativa.

Se parte de la idea que como diferentes pero iguales a la vez, por tanto, en las instituciones educativas las relaciones interpersonales entre los actores educativos deben ser cordial, armonioso, sincero, fraterno y sobre todo sin marginación ni distinciones de género no condición civil ni mucho menos por razones religiosas y políticas.

1.3.2 Satisfacción laboral de docentes.

1.3.2.1. Concepto.

Spector (2002) la define como una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto a su empleo en general, así como diversos aspectos de estos.

Robbins y Judge (2009) la definen como una impresión positiva que resulta de la evaluación de las características del trabajo. Satisfacción laboral no es más que todo aquello que percibe el trabajador y le permite sobrevivir e interactuar con compañeros y la misma organización, ya sea

desde una perspectiva positiva o negativa mediando para ello características personales.

la satisfacción laboral puede definirse como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. También hay estudios que señalan que la satisfacción laboral es un componente de la felicidad, sin embargo, lo que nos satisface no nos hace necesariamente felices.

El estudio de Sanín y Salanova encontró que la satisfacción laboral se relaciona con el cumplimiento de las normas y el desempeño del trabajador. Mientras en el clima organizacional es posible distinguir entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos. Los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, etc. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, etc. Es importante resaltar que esta postura teórica con respecto a la satisfacción laboral es compatible con las teorías motivacionales y abarca tanto conceptos de la teoría de David McClelland, como de las teorías de Clayton Alderfer, Victor Vroom, Edwin Locke, Richard Hackman y Gray Oldham, cuyos alcances teóricos han sido revisados por diversos autores

En el sector educación, los maestros que se desempeñan en las Instituciones Educativa del nivel secundario manifiestan sentir satisfacción en su quehacer educativo porque coadyuven en la formación integral del estudiante y la sociedad, reciben como recompensa social el agradecimiento de los alumnos y padres de familia, pero cuando se les pregunta sobre sus directores y de manera especial el trato que les da el Estado peruano en su remuneraciones y beneficios que les asiste, esta satisfacción relativa se convierte en insatisfacción, porque, muchas demandas siguen pendientes, razón por la cual en algunos casos se generan protestas sindicales independientemente de su clima organizacional interna, de ahí que la estructura y los principios de la forma cómo está organizado la administración de la educación en el Perú, tiene

soportes teóricos neoliberales que desmedran los derechos y beneficios del trabajador especialmente docente.

La satisfacción laboral es el estado emocional positivo que resulta de la estimulación del trabajo que uno realiza, o las experiencias que el trabajo proporciona. Actitud del directivo, docente u otro trabajador de la educación frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su centro laboral. El estilo de gestión y la política institucional tienen relación directa con el nivel de satisfacción de ahí que si en una institución existe una comunicación fluida, liderazgo compartido y relaciones interpersonales sinceras y democrática es mayor la satisfacción laboral de sus trabajadores porque se sienten escuchados, motivados, incluidos y tomados en cuenta no solo como trabajadores sino como líderes sociales capaces de hacer y asumir retos mayores.

1.3.2.2. Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo.

- **Teoría de Higiene-Motivacional.** Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968).
- **Teoría del Ajuste en el trabajo.** Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994).
- **Teoría de la discrepancia.** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968).

- **Teoría de la satisfacción por facetas.** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973).
- **Teoría de los eventos situacionales.** En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio?

1.4.2 Específicos

- ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio?

1.5 Justificación del estudio

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1 Legal:

Esta investigación, se desarrolla dando cumplimiento al Reglamento para la Elaboración y Sustentación de la Tesis de maestría en educación, de la Escuela de Postgrado en la Universidad César Vallejo.

1.5.2 Teórica:

En la actualidad se aprecia un marcado consenso respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo el sistema educativo está basado principalmente en la calidad del desempeño docente, por lo que se hace necesario que las organizaciones educativas cuenten con mecanismos adecuados para la motivación profesional para favorecer la labor del docente; en consecuencia, la presente investigación constituye un aporte teórico al contribuir en el enriquecimiento del conocimiento científico acerca de la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral aplicada en una nueva población de docentes.

La institución educativa, en cumplimiento de su función administrativa debe promover una información eficiente de manera sistemática y permanente sobre las percepciones y actitudes que poseen los docentes acerca de las condiciones laborales en que se desempeñan; ante ello, establecer un diagnóstico para determinar la eficiencia o deficiencia del mismo, no sólo por opinión de alumnos y padres, sino en base a sustentos científicos. Si la situación amerita decisiones de mejora, implementar una formación continua.

1.5.3 Metodológica:

La presente investigación servirá como guía para los docentes y los directores de las Instituciones educativas a fin de incentivar el buen desempeño del personal docente y de esa forma mejorar los procesos académicos en aras de la formación integral de los estudiantes y elevar la calidad educativa.

1.5.4 Práctica:

La presente investigación se justifica ya que es importante indagar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas de Puquio, a sabiendas de que la experiencia empírica nos demuestra que existen dificultades en los recursos humanos, tales como problemas de comunicación, motivación, baja productividad, entre otros, que consecuentemente descuida la esencia de la calidad educativa, por lo que, abordar el estudio será de gran utilidad. Es necesario introducir en el Sistema Educativo, innovaciones en el proceso administrativo y desempeño de tareas con la finalidad de lograr los objetivos al contar con recursos humanos de óptima preparación que cuente con los servicios de apoyo y control, con personal suficientemente capacitado para cumplir su labor con visión de reconocimiento y de perfeccionamiento para la mejora del proceso educativo; sin que esto sea una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, menos aún un modelo coercitivo, sino una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente donde las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

1.6 . Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_i: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₀: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

1.6.2. Hipótesis Específicos

H₁ Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₂ Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₃ Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

1.7 Objetivos de la Investigación.

1.7.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.
- Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.
- Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.

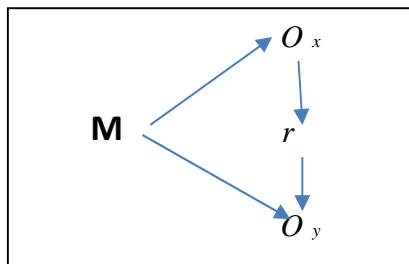
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, básica y teórica porque no existe y no se realizó la manipulación de variables de estudio.

El diseño de la investigación que corresponde al trabajo de investigación es el transeccional, descriptivo correlacional. Es transeccional porque el recojo de datos se realiza en un solo instante. Es descriptiva porque se caracterizan las variables y dimensiones en sus categorías predeterminadas y correlacional porque se determina el grado de relación entre variables y sus dimensiones, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El gráfico que corresponde al siguiente diseño:



Dónde:

M = Docentes del nivel de Educación Secundaria del distrito de Puquio

Ox = Clima organizacional.

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación de las variables

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Es la percepción que el trabajador tiene de las estructuras y procesos (vivencias e interacciones) que ocurren en un medio laboral (Gonzales, 1997).

Dimensiones:

- ✓ Comunicación.
- ✓ Liderazgo
- ✓ Relaciones interpersonales.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Dimensiones:

- ✓ Satisfacción con la relación con su superior.
- ✓ Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.
- ✓ Satisfacción con la participación en las decisiones.
- ✓ Satisfacción con su trabajo.
- ✓ Satisfacción con el reconocimiento.

2.2.2. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Índice
Clima organizacional	Es la percepción que el docente tiene de las estructuras y procesos (vivencias e interacciones) que ocurren en un medio laboral que en este caso es una Institución educativa.	Es el ambiente social donde se desenvuelve el trabajador, la misma que esta regidos por ciertas normas y patrones de interacción social y cumplimiento de roles para los diversos actores educativos.	Comunicación.	Formas de comunicación Fluidez Capacidad comunicativa	5	Baja = 20 – 46 Promedio=47-73
			Liderazgo	Innovación Control Interés por el personal Toma de decisiones Apertura a la comunicación Confianza Apoyo Objetivos	10	Alta = 74-100
			Relaciones interpersonales.	Asertividad Resolución de conflictos Cohesión Comunicación	5	
Satisfacción laboral.	Actitud del docente frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo educativo sobre todo en la Institución Educativa.	Guarda relación con el estar bien a la hora de trabajar, vale decir laborar en un ambiente diverso, pero a la vez inclusivo, con predisposición y actitudes favorables.	Satisfacción con la relación con su superior.	Actitud hacia el director Actitud hacia la supervisión	5	Baja = 20-46 Promedio= 47 - 73
			Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Actitud hacia las condiciones físicas del trabajo	5	Alta = 74 - 100
			Satisfacción con la participación en las decisiones.	Actitud hacia las disposiciones Actitud hacia el trato justo Actitud hacia la autonomía Actitud hacia la participación	4	
			Satisfacción con su trabajo.	Actitud hacia las oportunidades Actitud hacia el logro	4	
			Satisfacción con el reconocimiento	Actitud hacia las recompensas	2	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Es el conjunto de todas las unidades de análisis cuyas características se van a estudiar. La población por lo general cuando se estudia a los seres humanos es finita.

La población está constituida por todos los docentes que laboran en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria del distrito de Puquio, distribuidos de la siguiente manera:

TABLA Nº 01
Población de estudio

I.E.S.	Nº Docentes
IES "Manuel Prado"	38
IES "Nuestra Señora del Perpetuo"	42
IESP "José María Arguedas"	22
IESV Industrial de Pichccachuri	10
IES Agropecuario de Chilques	10
IESA "Mariano Melgar" de Pamparque	08
TOTAL	130

Fuente: Estadística de CAP – UGEL Lucanas - Puquio. 2016.

2.3.2. Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población.

La muestra de estudio de 55 docentes distribuidos de la siguiente manera:

TABLA Nº 02

Muestra de docentes

Semestre	Hombres	Mujeres	Total
II	25	30	55
Total	25	30	55

Fuente: Estadística de CAP – UGEL Lucanas - Puquio. 2016

El tamaño de la muestra se ha obtenido, aplicando el Muestreo Aleatorio Simple. Para tal fin, se utilizó la nómina de los docentes de cada Institución Educativa Secundaria que formó parte de la población de estudio.

La Muestra Probabilística se ha calculado según la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra.

N= Tamaño de la población.

Z=Nivel de confianza 95%=1,96

E= Error de estimación 5%=0,05

p= probabilidad que no suceda la relación de variables (0,5=50%)

q= probabilidad que suceda la relación de variables (0,5=50%)

Cuando la fracción n_0/N es más del 10% se utiliza la corrección, en caso contrario se mantendrá el tamaño de la muestra n_0 .

La fórmula de la corrección usada cuando $n_0/N > 10\%$, es:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(130)}{(0,05)^2(130 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{124,852}{1,2829}$$

$$n = 97$$

Entonces: $n_0/N=97/130=0,75=75\%$, como n_0 es mayor del 10% usamos el corrector:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n = \frac{9}{1 + \frac{9}{130}} \quad n = \frac{9}{1,07} = 55$$

En consecuencia, el tamaño de la muestra óptima es de 55 docentes.

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

Técnica: La Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (Pino, 2011)

Instrumento: Cuestionario

“Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” Hernández (2003).

Toda técnica de recolección de datos se ve operativizada por un instrumento, que en la presente investigación es el cuestionario.

El cuestionario consta de cuarenta (40) ítems y se dividió en dos (2) partes: la primera, referida al clima organizacional de (20) ítems referentes a las dimensiones comunicación, estilo de liderazgo y relaciones interpersonales. La segunda sección, constituida por diez (20) ítems relacionados con la satisfacción laboral.

Cuestionario de opiniones sobre clima organizacional y satisfacción laboral

(i) Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario de opiniones sobre clima organizacional y satisfacción laboral

Autor: Peter Irineo TOLEDO BENDEZU

Administración: Individual.

Año: 2016

Aplicación: 55 docentes de las Instituciones de Educación Secundaria del distrito de Puquio

Duración: 50 minutos

Nº total de Ítems: 40 ítems.

ii) Descripción de la Prueba

20 ítems corresponden a la variable clima organizacional y los 20 restantes a la variable satisfacción laboral, bajo la característica de la escala Likert.

CUESTIONARIO DE OPINIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

A continuación, le presento proposiciones y/o ítems sobre aspectos relacionados al clima organizacional y la satisfacción laboral que se dan en su labor como docente del nivel de Educación Secundaria del distrito de Puquio. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Totalmente de acuerdo : 5
 En acuerdo : 4
 Indeciso : 3
 En desacuerdo : 2
 Totalmente en desacuerdo : 1

Ítems	Clima Organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Existen diferentes formas de comunicación en la Institución Educativa					
2	La comunicación con el Director de la institución es fluida					
3	El Director de la institución comunica de los objetivos institucionales					
4	Muestro predisposición por el diálogo empático					
5	Los directivos muestran capacidad comunicativa					
6	La institución implementa procesos de innovación en la gestión institucional					
7.	Siente que forma parte de una institución innovada					
8	Las acciones de control son justas y democráticas					
9	Ud. Forma parte del personal que muestra interés por su institución					
10	Los directivos se caracterizan por una toma de decisiones oportunas					
11	La institución educativa se caracteriza por tener una política de apertura permanente a la comunicación.					
12	La confianza que le da el Director ayuda a su buen desempeño docente					
13	Se siente un líder					
14	Los demás actores educativos apoyan sus iniciativas					
15	Los objetivos institucionales son compartidas por todos los actores					
16	Ud. Se considera asertivo					

17	Cuando se le presenta un problema las resuelve con facilidad					
18	Ante las dificultades se compromete a superarlo					
19	Comparte los ideales del equipo docente de su institución					
20	Su relación con los demás es comunicativa y cordial					
Satisfacción Laboral		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indefinido	Satisfecho	Muy satisfecho
21	El trato que Ud. le da al Director es sincero					
22	Se puede decir que no tienen problema al conversar con el Director					
23	Esta de acuerdo con el desenvolvimiento del Director de la institución					
24	Está predispuesto al monitoreo y seguimiento de sus superiores					
25	Recibe asesoramiento oportuno de sus directivos					
26	El ambiente físico de su trabajo le es agradable					
27	El ambiente físico tiene suficiente ventilación					
28	Está debidamente iluminado el ambiente físico donde labora					
29	Las aulas tienen los recursos tecnológicos a su disposición					
30	Los ambientes tienen zonas de evacuación y señalización en casos de emergencias					
31	Las decisiones que se toman son democráticas e inclusivas					
32	Cree que el trato en su trabajo es justo					
33	Es autónomo en su labor pedagógica					
34	Su participación es activa y colaborativa					
35	Está satisfecho con su trabajo					
36	Si se le presenta otra oportunidad dejaría de ser docente					
37	Tu profesión te da buenas oportunidades					
38	Diría que se encuentra plenamente realizado como docente					
39	Le reconocen los directivos la labor desplegada					
40	Los estímulos son los oportunos y válidos					

Validación del Instrumento

El instrumento antes de su aplicación ha sido sometido a un proceso de validación de parte de expertos, quienes han asegurado la validez de criterio, contenido y metodológico; obteniéndose los siguientes resultados:

TABLA Nº 03
Valoración porcentual los instrumentos de recojo de datos,
aprobado por los Expertos

INDICADORES	CRITERIOS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	TOTAL
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	82%	87%	88%	85.67%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	87%	88%	90%	88.33%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	90%	94%	91%	91.66%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	85%	88%	80%	84.33%
5. SIFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	89%	82%	85%	85.33%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	86%	79%	87%	84%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.	95%	89%	94%	92.67%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	89%	88%	93%	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	79%	83%	79%	80.33%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	90%	88%	91%	89.67%
TOTAL		87.2%	86.6%	87.8%	87.2%

Fuente: Elaborado por el investigador.

En base a esta validación, se ha procedido con la aplicación del instrumento, cuyos resultados se muestran en los acápite posteriores.

Confiabilidad del Instrumento.

Aprobado el instrumento se aplicó una prueba piloto a 12 docentes y en base a esta muestra piloto se ha utilizado el coeficiente de confiabilidad Alfa – Cronbach.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se ha calculado con la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- α = Valor del coeficiente Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento.
- S_i^2 = Varianza del ítem i,
- S_t^2 = Varianza de los valores totales observados
- K = Número de preguntas o ítems.

Sustituyendo los valores tenemos: $\alpha = 0,768 = 77\%$ de confiabilidad.

- $S_i^2 = 11,33$
- $S_t^2 = 45,11$
- $K = 40$

El cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, dio como resultado: 0,768. Considerando la tabla de categorías o la escala de valores de α , el valor obtenido se ubica dentro de un rango de Alta Confiabilidad.

TABLA N° 04

Resumen del procesamiento de los casos

CASOS	N	%
Válidos	12	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	12	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	40

2.5. Método de análisis de datos.

Para el análisis estadístico se ha procedido a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones por variables y dimensiones. En el análisis estadístico inferencial se ha hecho uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson (si $p > 0.05$)” o “Rho Spearman (si $p < 0.05$)”, previa prueba de normalidad con Kolmogorov Smirnov, para hallar la relación entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario y sus respectivas dimensiones.

Los valores y el significado de los grados de correlación son los siguientes:

Valor	Significado	Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta	0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta	0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta	0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada	0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
-0,2 a -0,35	Correlación negativa baja	0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja	1	Correlación positiva grande y perfecta
0	Nula		

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se ajusta a los principios, normas y patrones que exigen una investigación social, de ahí que formamos una declaración jurada de autoría, especialmente me ratifico en sus resultados que son auténticos y valederos en función a lo expresado en la muestra de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de clima organizacional.

TABLA Nº 05

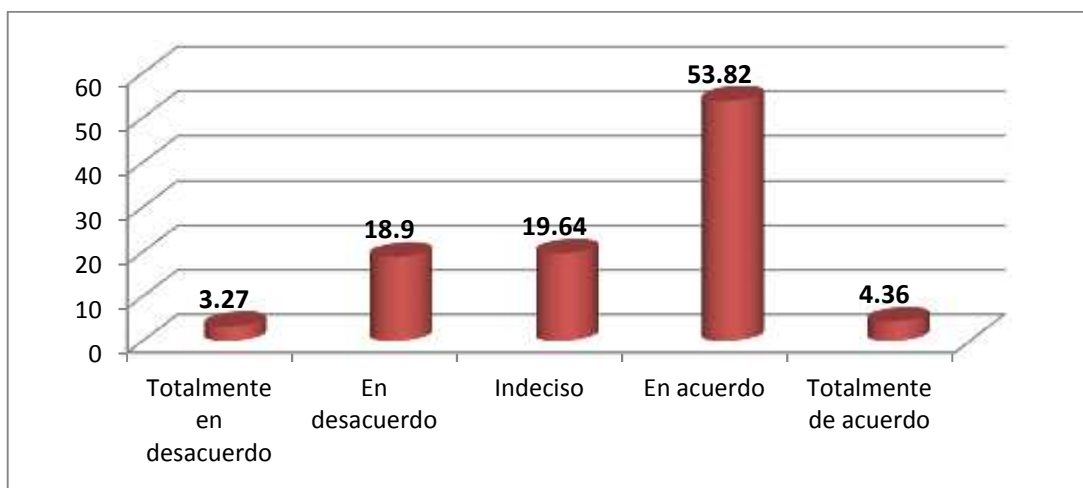
Comunicación

Nº	Niveles	Items										Total	
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Totalmente en desacuerdo	3	5.45	1	1.82	4	7.27	00	0	1	1.82	9	3.27
2	En desacuerdo	10	18.18	8	14.54	13	23.64	10	18.18	11	20	52	18.90
3	Indeciso	5	9.09	8	14.54	12	21.82	15	27.27	14	25.45	54	19.64
4	En acuerdo	34	61.82	37	67.27	24	43.64	27	49.09	26	47.27	148	53.82
5	Totalmente de acuerdo	3	5.45	1	1.81	2	3.64	3	5.45	3	5.45	12	4.36
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	275	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional aplicado a docentes.

GRÁFICO Nº 01.

Comunicación



Fuente: Representación gráfica de la tabla Nº 05.

Interpretación:

La Tabla 05; presenta la información relacionada a la comunicación empática, inclusiva, sincera en función a los objetivos institucionales que se mantiene entre el Director y los Docentes de las Instituciones Educativas de Puquio, apreciamos que: el 3.27% están totalmente en desacuerdo, el 18,9% están de acuerdo, el 19.64% están indecisos, el 53.82% están en acuerdo y el 4,36% manifiestan estar totalmente de acuerdo. De esta información podemos deducir que el Clima Organizacional de las Instituciones

Educativas Secundarios de Puquío se mantiene con un buen nivel de comunicación. Es decir que, partiendo del director, los docentes poseen buena habilidad y competencias comunicativas, las mismas que favorecen su desempeño y labor.

TABLA Nº 06

Liderazgo

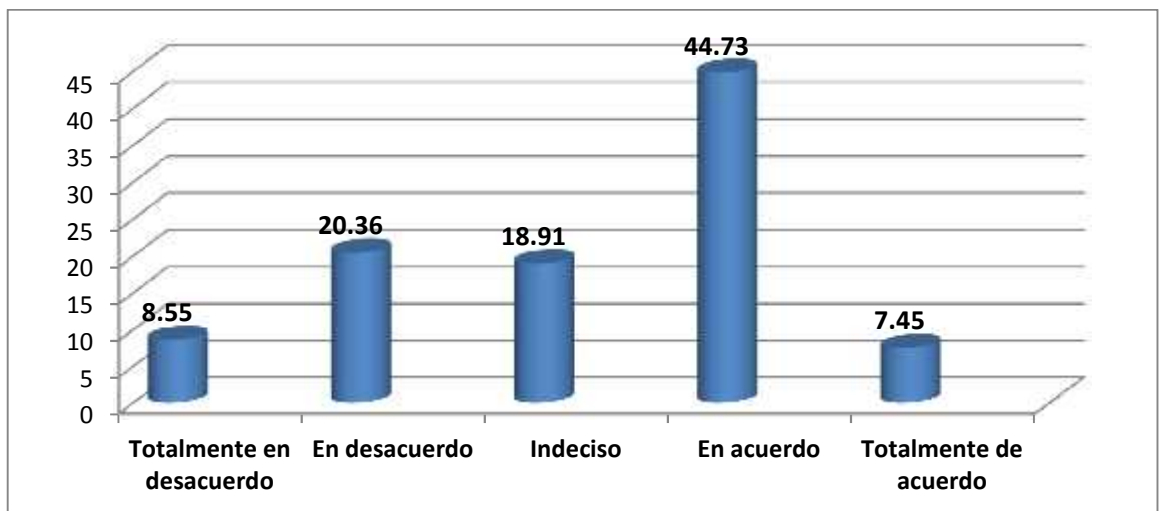
Nº	Niveles	Items										Total	
		6		7		8		9		10		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Totalmente en desacuerdo	4	7.27	7	12.73	7	12.73	2	3.64	11	20	31	11.27
2	En desacuerdo	7	12.73	17	30.91	19	34.55	5	9.09	23	41.82	71	25.82
3	Indeciso	8	14.55	17	30.91	10	18.18	14	25.45	10	18.18	59	21.45
4	En acuerdo	32	58.18	13	23.64	15	27.27	28	50.91	9	16.36	97	35.27
5	Totalmente de acuerdo	4	7.27	1	1.82	4	7.27	6	10.91	2	3.64	17	6.18
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	275	100

Nº	Niveles	Items										Total	
		11		12		13		14		15		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Totalmente en desacuerdo	8	14.55	2	3.64	2	3.64	4	7.27	0	00	47	8.55
2	En desacuerdo	9	16.36	9	16.36	8	14.55	10	18.18	5	9.09	112	20.36
3	Indeciso	8	14.55	9	16.36	12	21.82	11	20	5	9.09	104	18.91
4	En acuerdo	28	50.91	28	50.91	28	50.91	25	45.45	40	72.73	246	44.73
5	Totalmente de acuerdo	2	3.64	7	12.73	5	9.09	5	9.09	5	9.09	41	7.45
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	550	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional aplicado a docentes.

GRÁFICO Nº 02.

Liderazgo



Fuente: Representación gráfica de la tabla Nº 06

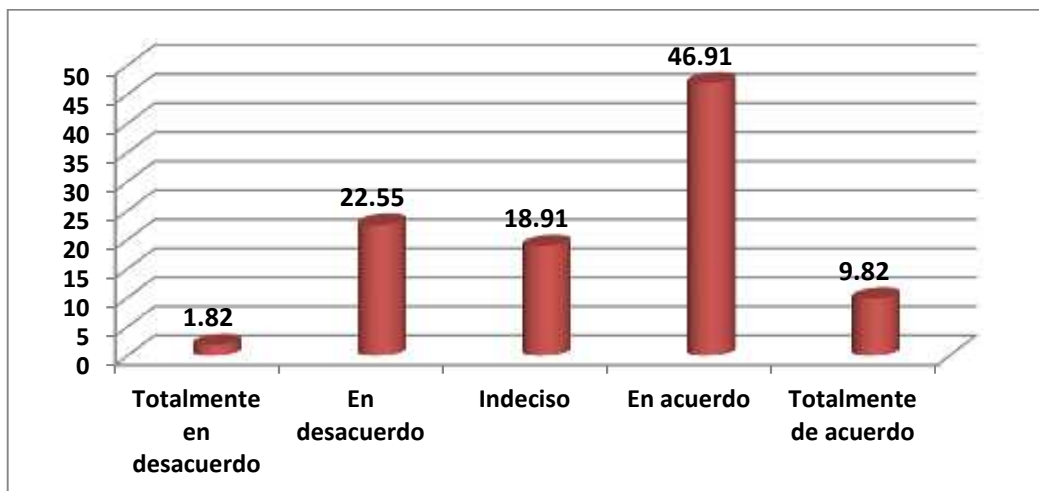
Interpretación:

La Tabla 6, presenta la información relacionada con el Liderazgo del director de las instituciones educativas del nivel secundario de Puquio, donde se aprecia que, el 8.55% de encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo, el 20.36% en desacuerdo, el 18.91% indeciso, el 44.73% en acuerdo y el 7.45% totalmente de acuerdo. De esta información podemos desprender que los directores de las II.EE. Secundarias, poseen buen nivel de liderazgo directivo y pedagógico como para mantener un buen clima organizacional y de esa forma favorecer el desempeño en aras de mejores logros de aprendizaje.

TABLA Nº 07.**Relaciones interpersonales**

Nº	NIVELES	ITEMS										TOTAL	
		16		17		18		19		20		f	%
		F	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Totalmente en desacuerdo	1	1.82	2	3.64	1	1.82	0	00	1	1.82	5	1.82
2	En desacuerdo	11	20	9	16.36	23	41.82	11	20	8	14.55	62	22.55
3	Indeciso	15	27.27	8	14.55	11	20	11	20	7	12.73	52	18.91
4	En acuerdo	25	45.45	31	56.36	16	29.09	25	45.45	32	58.18	129	46.91
5	Totalmente de acuerdo	3	5.45	5	9.09	4	7.27	8	14.55	7	12.73	27	9.82
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	275	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional aplicado a docentes.

GRÁFICO Nº 03.**Relaciones Interpersonales**

Fuente: Representación gráfica de la tabla Nº 07.

Interpretación:

El presente gráfico de la Tabla 7; presenta informaciones sobre las opiniones de las relaciones interpersonales entre docentes de las instituciones secundarias en el distrito de Puquio, donde el 1.82% de encuestados revelan estar totalmente en desacuerdo; el 22.55%, en desacuerdo; el 18.91%, indeciso; el 46.91%, en acuerdo y el 9.82%, totalmente de acuerdo. Por consiguiente, podemos concluir que la tendencia es favorable en cuanto se refiere a la dimensión de relaciones interpersonal, tipo de inteligencia que es de mucha valía para el logro de un adecuado clima organizacional en las instituciones educativas que deben brindar una educación de calidad.

TABLA N° 08.

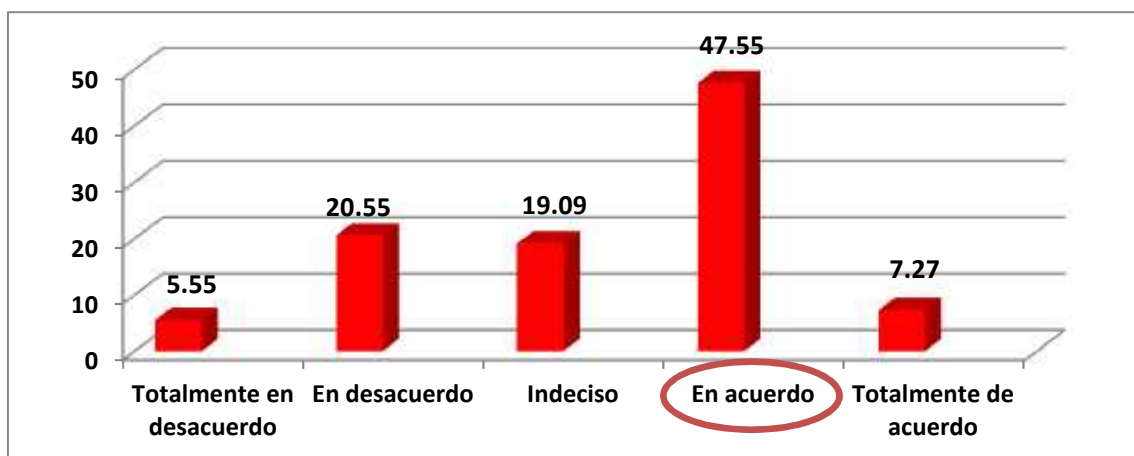
Clima organizacional en las II.EE.SS. de Puquio

INDICADORES	COMUNICACIÓN		LIDERAZGO		RELACIONES INTERPERSONALES		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	3.27	47	8.55	5	1.82	61	5.55
En desacuerdo	52	18.90	112	20.36	62	22.55	226	20.5
Indeciso	54	19.64	104	18.91	52	18.91	210	19.0
En acuerdo	148	53.82	246	44.73	129	46.91	523	47.5
Totalmente de acuerdo	12	4.36	41	7.45	27	9.82	80	7.27
TOTAL	275	100	550	100	275	100	110	100

Fuente: Resumen de las Tablas N° 04, 05, 06. Elaborado por el investigador.

GRÁFICO N° 04.

Clima Organizacional



Fuente: Representación gráfica de la tabla N° 08

Interpretación:

La representación gráfica de la Tabla 8, muestra informaciones sobre el Clima Organizacional que se mantiene en las II.EE. Secundarias de Puquio, donde se evidencia que el 47.55% de los docentes encuestados opinan estar de acuerdo con el Clima Organizacional; resulta que hace evidenciar que a pesar de las dificultades por las que afronta el sistema educativo peruano, las instituciones en su interior conservan y promuevan relativamente un adecuado clima organizacional que los conducen al logro de sus objetivos institucionales.

TABLA N° 09**Nivel de clima organizacional en las II.EE. de Puquio**

Dimensiones	Índice de nivel	Ponderado parcial	Nivel promedio
Comunicación	Promedio	67.42	66.64
Estilo de Liderazgo	Promedio	64.44	
Relaciones interpersonales	Promedio	68.07	

Fuente: Elaborado por el investigador.

Escala de índice:

Alta = 74 – 100

Promedio = 47 – 73

Baja = 20 – 46

Interpretación:

En la Tabla 9, Se evidencian las informaciones sobre el nivel del Clima Organizacional en las II. EE. Secundarios de Puquio, resaltando un nivel promedio de acuerdo al índice de evaluación aplicada, alcanzando un puntaje promedio favorable de 66.64. **A través de este resultado podemos afirmar que los maestros tienen una percepción relativamente positiva en cuanto al clima organizacional de sus instituciones educativas.**

ANOVA de un factor**C. ORGANIZACIONAL**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter - grupos	4880,495	30	162,683	3,449	,001
Intra - grupos	1132,050	24	47,169		
Total	6012,545	54			

3.2. Resultados de satisfacción laboral

A continuación, presentaremos los resultados inicialmente por cada dimensión y luego el promedio de la variable.

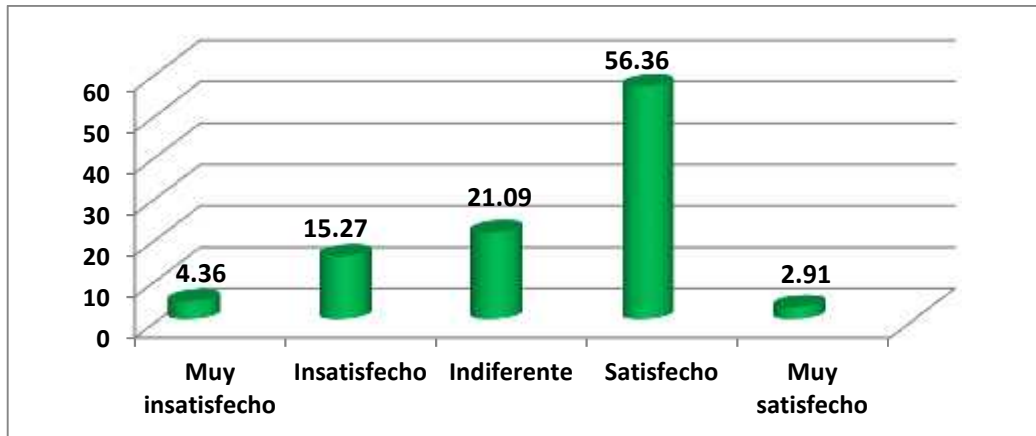
TABLA N° 10.
Satisfacción con la relación con su superior

N°	Niveles	Items										Total	
		21		22		23		24		25		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Muy insatisfecho	3	5.45	1	1.82	2	3.64	3	5.45	3	5.45	12	4.36
2	Insatisfecho	4	7.27	10	18.18	12	21.82	8	14.55	8	14.55	42	15.27
3	Indiferente	10	18.18	7	12.73	9	16.36	16	29.09	16	29.09	58	21.09
4	Satisfecho	36	65.45	35	63.64	31	56.36	27	49.09	26	47.27	155	56.36
5	Muy satisfecho	2	3.64	2	3.64	1	1.82	1	1.82	2	3.64	8	2.91
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	275	100

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral aplicado a docentes.

GRÁFICO N° 05.

Satisfacción con la relación con su Superior



Fuente: Representación gráfica de la tabla N° 10.

Interpretación:

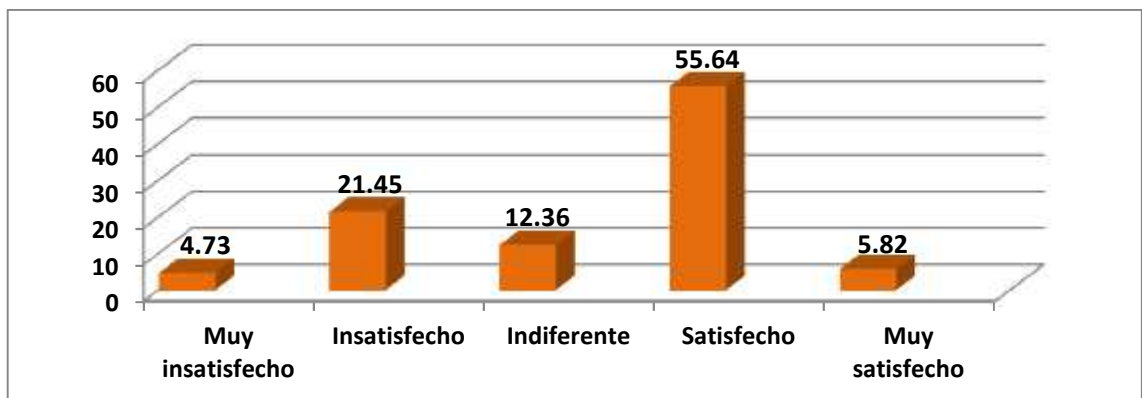
En la tabla 10; presenta la información sobre la satisfacción con la relación con su Superior, donde se aprecia un 56.36% de docentes encuestados manifiestan estar satisfechos con la relación con su Superior. Lo cual indica que los directores muestran un nivel relativamente adecuado en la satisfacción laboral del personal a su cargo, debiendo fortalecerse este vínculo para salvaguardar una adecuada satisfacción laboral.

TABLA Nº 11.
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo

Nº	Niveles	Ítems										Total	
		26		27		28		29		30		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Muy insatisfecho	5	9.09	3	5.45	1	1.82	2	3.64	2	3.64	13	4.73
2	Insatisfecho	14	25.45	7	12.73	13	23.64	10	18.18	15	27.27	59	21.45
3	Indiferente	4	7.27	8	14.55	5	9.09	6	10.91	11	20	34	12.36
4	Satisfecho	30	54.55	35	63.64	31	56.36	32	58.18	25	45.45	153	55.64
5	Muy satisfecho	2	3.64	2	3.64	5	9.09	5	9.09	2	3.64	16	5.82
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	55	100	275	100

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral aplicado a docentes.

GRÁFICO Nº 06.
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo



Fuente: Representación gráfica de la tabla Nº 11.

Interpretación:

En la Tabla 11; se evidencian las informaciones sobre las opiniones emitidas por los docentes en cuanto a la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo; se aprecia que, el 55.64% de encuestados manifiestan estar satisfechos, vale decir que el ambiente físico para una mayoría es apropiado, cuenta con las condiciones que favorecen su labor educativa, pero también es reflejo y meritorio reconocer que otro sector del magisterio manifiesta su disconformidad y desacuerdo.

TABLA N° 12

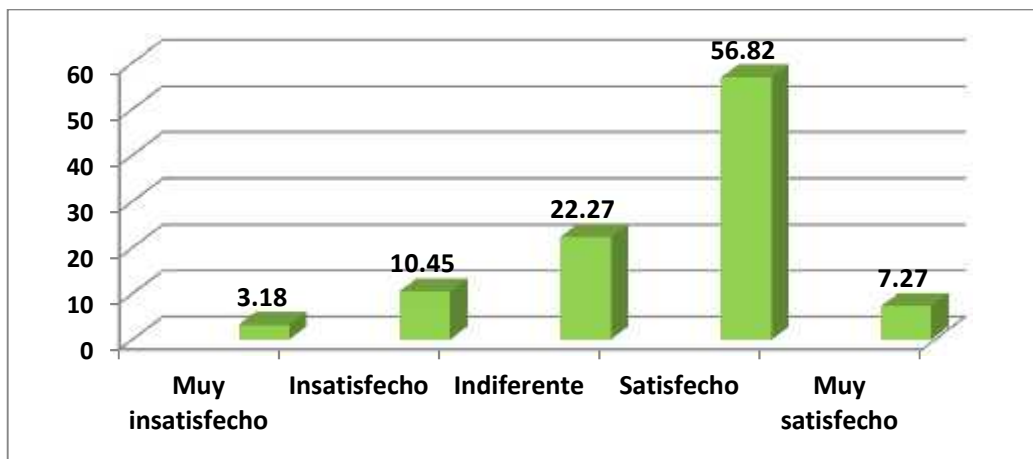
Satisfacción con la participación en las decisiones

Nº	NIVELES	ITEMS								TOTAL	
		31		32		33		34			
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1	Muy insatisfecho	3	5.45	2	3.64	2	3.64	0	00	7	3.18
2	Insatisfecho	3	5.45	11	20	1	1.82	8	14.55	233	10.45
3	Indiferente	11	20	14	25.45	11	20	13	23.64	49	22.27
4	Satisfecho	36	65.45	23	41.82	37	67.27	29	52.73	125	56.82
5	Muy satisfecho	2	3.64	5	9.09	4	7.27	5	9.09	16	7.27
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	220	100

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral aplicado a docentes.

GRÁFICO N° 07.

Satisfacción con la participación en las decisiones



Fuente: Representación gráfica de la tabla N° 12.

Interpretación:

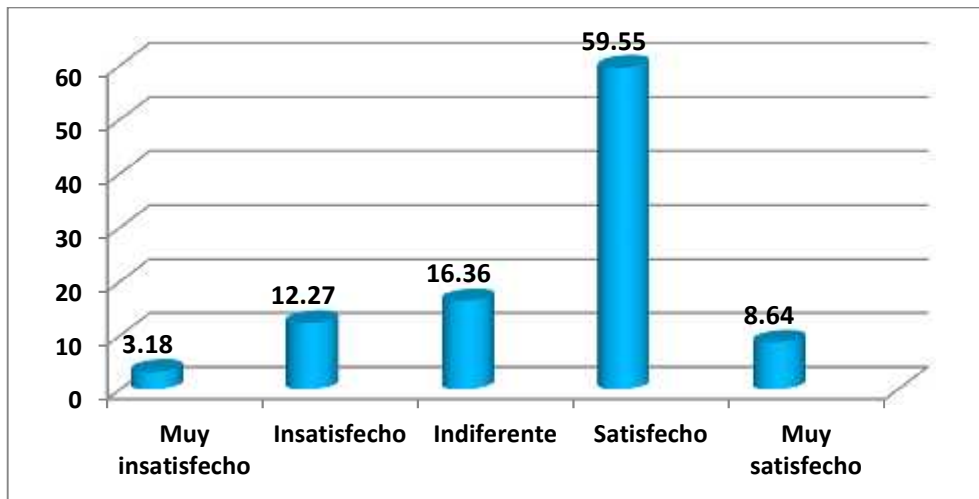
La Tabla 12; respecto a la satisfacción docente con su participación en las decisiones, el 3.18% opinan estar muy insatisfechos, el 10.45% insatisfechos, el 22.27% indiferente, el 56.82% satisfechos y el 7.27% muy satisfechos. De estos datos, se concluye que los docentes de Educación Secundaria de Puquio, se muestran satisfechos en cuanto a su participación en las decisiones, debiendo mejorarse esta dimensión para asegurar el logro de los objetivos institucionales y las metas comunes a favor de la educación de los estudiantes.

TABLA N° 13
Satisfacción con su trabajo

Nº	NIVELES	ITEMS								TOTAL	
		35		36		37		38		f	%
		f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Muy insatisfecho	4	7.27	1	1.82	1	1.82	1	1.82	7	3.18
2	Insatisfecho	7	12.73	8	14.55	5	9.09	7	12.73	27	12.27
3	Indiferente	8	14.55	14	25.45	5	9.09	9	16.36	36	16.36
4	Satisfecho	32	58.18	28	50.91	36	65.45	35	63.64	131	59.55
5	Muy satisfecho	4	7.27	4	7.27	8	14.55	3	5.45	19	8.64
TOTAL		55	100	55	100	55	100	55	100	220	100

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral aplicado a docentes.

GRÁFICO N° 08.
Satisfacción con su trabajo



Fuente: Representación gráfica de la tabla N° 13.

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 13; nos indica la apreciación de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas del distrito de Puquio, en lo que respecta a su trabajo en sí, existe una muestra mayoritaria con un 59.55% de los encuestados, de sentirse satisfechos. Estos datos nos indica que los maestros desarrollan el ejercicio docente con vocación; sin embargo, los resultados no tan alentadores como el 16,37% se muestra indiferente, el 12,27% insatisfecho con su labor y el 3,18% de los docentes encuestados indican estar muy insatisfechos.

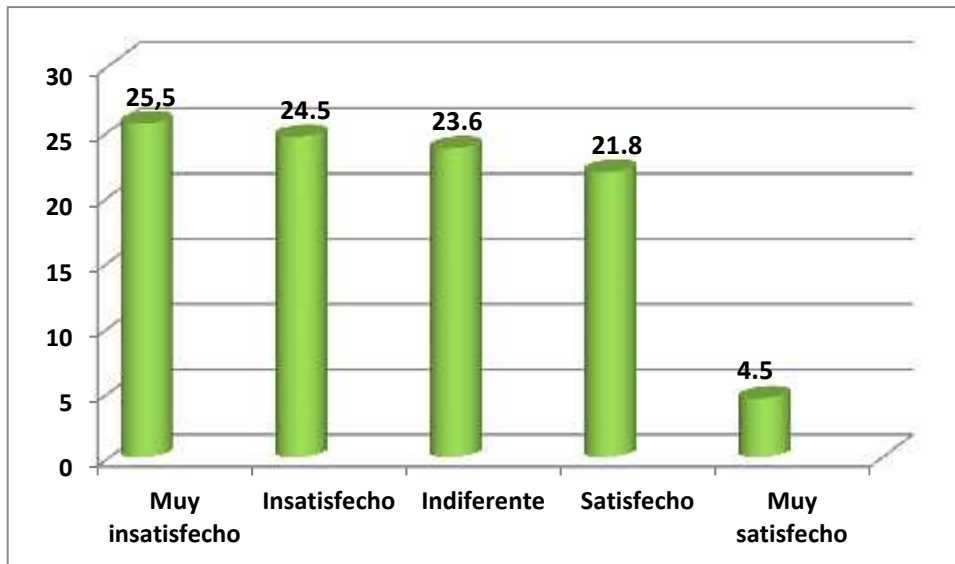
TABLA N° 14
Satisfacción con el reconocimiento

N°	Niveles	Ítems				Total	
		39		40		f	%
		f	%	f	%		
1	Muy insatisfecho	2	3.64	26	47.27	28	25.5
2	Insatisfecho	13	23.64	14	25.45	27	24.5
3	Indiferente	18	32.73	8	14.55	26	23.6
4	Satisfecho	18	32.73	6	10.91	24	21.8
5	Muy satisfecho	4	7.27	1	1.82	5	4.5
TOTAL		55	100	55	100	110	100

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral aplicado a docentes.

GRÁFICO N° 09.

Satisfacción con el reconocimiento



Fuente: Representación gráfica de la tabla N° 14

Interpretación:

Los resultados sobre la satisfacción con el reconocimiento, donde se aprecia que el 25.5.% de los docentes encuestados opinan estar muy insatisfechos, el 24.5% insatisfechos, el 23.6% indiferente, el 21.8% satisfechos y el 4.5% muy satisfechos; lo cual nos llama la atención a deducir que no existe una política de reconocimiento adecuado sobre el desempeño docente, ya sea a nivel institucional y a nivel de los estamentos externos correspondientes, por lo general esta acondicionado al factor remunerativo.

TABLA 15.

Nivel de satisfacción laboral

Dimensiones	Índice de nivel	Ponderado parcial de sl	Nivel Promedio
Satisfacción con la relación con su superior.	Promedio	67.64	65.71
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Promedio	67.27	
Satisfacción con la participación en las decisiones.	Promedio	70.91	
Satisfacción con su trabajo.	Promedio	71.64	
Satisfacción con el reconocimiento.	Promedio	51.09	

Fuente: Encuesta aplicado a docentes.

Escala de evaluación:

Alta = 74 – 100

Promedio = 47 – 73

Baja = 20 – 46

Interpretación:

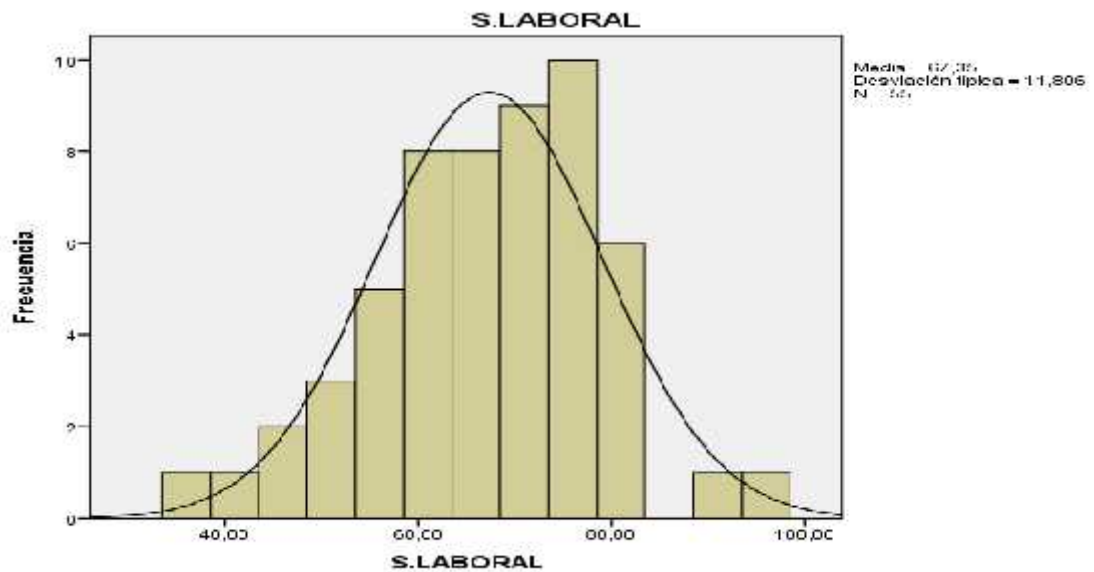
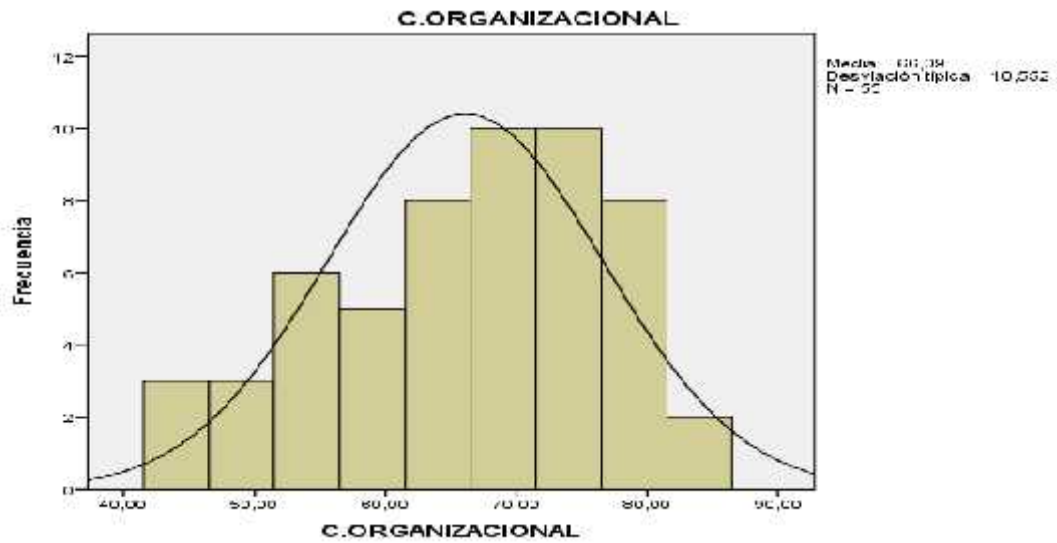
Respecto al promedio de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los docentes de Educación Secundaria de Puquio, donde podemos apreciar que: **El promedio ponderado de satisfacción laboral es de 65.71 puntos que evidencia un nivel de satisfacción laboral promedio. Es decir que la mayoría de docentes se sienten relativamente satisfechos frente al puesto de trabajo en la docencia, hacia los jefes, hacia su participación en las decisiones, y hacia las condiciones de trabajo.** Existe una marcada insatisfacción con los reconocimientos y las condiciones económicas e incentivos, lo que hace que el nivel de satisfacción sea menor.

ANOVA de un factor

Satisfacción laboral

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	6028,270	30	200,942	3,219	,002
Intra-grupos	1498,167	24	62,424		
Total	7526,436	54			

HISTOGRAMA



3.3. Comprobación y correlación de las hipótesis

3.3.1. Hipótesis General:

Hi: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H_0 : No Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

TABLA Nº 16

Frecuencias Estadísticas

		C. ORGANIZACIONAL	S. LABORAL
N	Válidos	55	55
	Perdidos	0	0
	Media	66,0909	67,3455
	Mediana	68,0000	68,0000
	Moda	63,00 ^a	76,00
	Desv. típ.	10,55194	11,80587
	Varianza	111,343	139,378
	Asimetría	-,361	-,251
	Error típ. de asimetría	,322	,322
	Rango	40,00	60,00

TABLA Nº 17

Correlaciones

		C. ORGANIZACIONAL	S. LABORAL
C. ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
S. LABORAL	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El coeficiente de correlación de $r = 0.727$. Lo cual implica que existe una **correlación positiva alta entre los índices del clima organizacional y satisfacción laboral** de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Puquio. Vale decir que se rechaza la hipótesis nula y se capta la hipótesis alterna "Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio".

3.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01.

Hi: Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₀: No existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

TABLA N° 18
Relación entre comunicación y satisfacción laboral
Correlaciones

		COMUNICACION	S. LABORAL
COMUNICACION	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
S. LABORAL	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

La correlación de la dimensión Comunicación es $r = 0,610$ que significa correlación positiva moderada y de satisfacción laboral $r = 1$ que se traduce en correlación positiva grande y perfecta vale decir que, si existe correlación positiva, por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna "Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio".

Hipótesis específica 02.

Hi: Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₀: No existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

TABLA N° 19
Relación entre liderazgo y satisfacción laboral
Correlaciones

		LIDERAZGO	S. LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,602**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
S. LABORAL	Correlación de Pearson	,602**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

La correlación de la dimensión Liderazgo es $r = 0,602$ que significa correlación positiva moderada y de satisfacción laboral $r = 1$ que se traduce en correlación positiva grande y perfecta vale decir que si existe correlación positiva, por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna "Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio".

Hipótesis específica 03.

H_i: Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

H₀: No existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.

TABLA N° 20
Relaciones entre relaciones interpersonales y
Satisfacción laboral

Correlaciones

		RELAC. INTERPERSONALES	S.LABORAL
RELAC. INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
S. LABORAL	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

La correlación de la dimensión Liderazgo es $r = 0,658$ que significa correlación positiva moderada y de satisfacción laboral $r = 1$ que se traduce en correlación positiva grande y perfecta vale decir que si existe correlación positiva, por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna "Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio".

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha determinado que existe una correlación altamente significativa directa entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = ,727^{**}$, (Tabla N° 17) que indica que, a un alto nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral, del mismo modo a un bajo nivel de clima organizacional le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral. Todo este cálculo se ha hecho con un Sig. (bilateral) ,000 equivalente a $p < 0.00$, en docentes del nivel de Educación Secundaria del distrito de Puquio.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos:

En estudios realizados por Salinas, Laguna y Mendoza (1994) se ha encontrado que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Las relaciones encontradas en su mayoría son de tamaño moderado, con correlaciones entre 0,5 y 0,7; como también ha sucedido en la presente investigación que alcanza a una correlación de 0,7.

Silva (1996) a través del meta análisis de las dimensiones de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral ha comprobado una correlación que existe históricamente entre sí, de manera positiva y significativa.

Se concuerda con el fundamento teórico de los siguientes autores:

Halpin y Crofts al referirse al clima organizacional define como la opinión que el empleado tiene a cerca de la organización. Goncalvez /1997), agrega que es la precepción que tiene el trabajador de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La corriente sociopolítica y crítica plantea que el clima organizacional es un concepto global que integran todos los componentes de una organización, ya sea

las actitudes, valores, normas, sentimientos que los trabajadores tienen ante su organización.

En relación a la satisfacción laboral, Blum y Naylor (1988), manifestaban “ como el resultado de diversas actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc).

Respecto a la relación entre ambas variables, Chiavenato (1994) sostiene “Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante una iniciativa individual”

En la hipótesis específica 1; se señala que **Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,610^*$ sig ,00 (Tabla N° 18) que refleja una correlación positiva moderada es decir a un alto nivel de comunicación, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de comunicación, le corresponde un bajo nivel de situación satisfacción laboral, en los docentes de la Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Puquio.

En la hipótesis específica 2; se señala que **Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,602^{**}$ sig ,000 (Tabla N° 19) que refleja una correlación positiva moderada es decir a un alto nivel de liderazgo, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de liderazgo, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral, en los docentes de la Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Puquio.

En la hipótesis específica 3; se señala que **Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman

equivalente a $r=,658^*$ sig ,000 (Tabla N° 20) que refleja una correlación positiva es decir a un alto nivel de relaciones interpersonales, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de relaciones interpersonales, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral, en los docentes de la Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Puquio.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar que existe una relación altamente positiva y significativa directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundaria del distrito de Puquio, 2016. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = ,727^{**}$ sig ,000 (Tabla 17). Es decir que a un alto nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Segunda: Se ha logrado determinar que existe una relación significativa directa moderada entre comunicación y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundaria del distrito de Puquio, 2016. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = ,610^*$ sig ,000 (Tabla 18). Es decir que a un alto nivel de comunicación, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de comunicación, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Tercera: Se ha logrado determinar que existe una relación significativa directa moderada entre liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundaria del distrito de Puquio, 2016. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = ,602^*$ sig ,000 (Tabla 19). Es decir, que, a un alto nivel de liderazgo, le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral o a un bajo nivel de liderazgo, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Cuarta : Se ha logrado determinar que existe una relación significativa directa positiva entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundaria del distrito de Puquio, 2016. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = ,658^*$ sig ,000 (Tabla 20). Es decir que a un alto nivel de relaciones interpersonales, le corresponde un alto nivel de satisfacción

laboral o a un bajo nivel de relaciones interpersonales, le corresponde un bajo nivel de satisfacción laboral.

Quinta: La experiencia del estudio ha sido favorable porque se ha demostrado que existe una relación directa y positiva entre ambas variables de estudio.

Sexta: Los docentes y directivos de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de Puquio, provincia de Lucanas región Ayacucho, son conscientes de la labor que desempeña y reconocen aun tener dificultades en su clima organizacional institucional y el nivel de satisfacción laboral debido a que el Estado a través de reformas neoliberales pone en tela de juicio la estabilidad laboral de los docentes y más bien amenaza con la implantación de Asociaciones Público Privadas, que resquebrajarían el clima y la convivencia.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** El Estado peruano a través de los órganos intermedios como la DRE o UGEL deben promover instituciones educativas con buen clima organizacional para tener trabajadores satisfechos con su labor y el servicio que brindan.
- Segunda:** Los directivos de las Instituciones Educativas deben ser líderes por excelencia para asegurar un buen clima institucional y de esa forma obtener mayor compromiso de los docentes para el logro de metas y objetivos institucionales.
- Tercera:** Las Instituciones Educativas deben tener una particularidad única diferenciable de los demás, con una organización propia, con valores, normas y lemas que los conlleven a una identidad institucional.
- Cuarta:** Los docentes deber ofrecer un servicio educativo de calidad como reflejo de su organización institucional y satisfacción laboral con su profesión que es la de poner al servicio de la sociedad.

VII. REFERENCIAS

1. Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 6-46.
2. Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Extraído el 24 de noviembre del 2011, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
3. Chávez, G. (2005). Creando un ambiente de calidad con las 9 "s". *Adminístrate Hoy*, 128, 35-40.
4. Chiang, M. (2004). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Tesis (Doctorado en Gestión de Recursos Humanos). Madrid, España, Universidad de Málaga, Departamento de Gestión empresarial 2004.
5. Chiang, M. (2004). Tesis Doctoral: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Universidad Pontificia Comillas de Madrid – España.
6. Chiavenato, A. (2000). Introducción a la teoría general de la administración (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
7. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
8. Delgado González, M. (2005). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación* 5(1), 1-28.
9. Denny, R. (2001). *Motivar para ganar*. México: Selector.
10. Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8ª ed.). México: Prentice Hall.
11. Grajales Guerra, T. y Salazar, A. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
12. Hagemann, G. (2002). *Motivación: manual de implementación*. México: LIMUSA.
13. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

14. Litwin, G. & Stringer, R. (1968), *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
15. Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1988) *La medida de la satisfacción en organizaciones laborales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Psicogemas.
16. Peiró, J. (1985). *Evaluación psicológica de las organizaciones*. *Evaluación Psicológica*, 1 (2), 189-239.
17. Pérez y Chupayo (2007) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias de la Comunicación, UNCP.
18. Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
19. Salazar, A. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000*. Tesis doctoral, Universidad de Morelos, México.
20. Viera Padilla, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral en docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, México*. Tesis doctoral, Universidad de Morelos, México.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio? ✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio? ✓ ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio? 	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio. ✓ Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio. ✓ Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio. 	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁ Existe una relación directa entre comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.</p> <p>H₂ Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.</p> <p>H₃ Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio.</p>

VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS
Clima organizacional	Comunicación. Liderazgo Relaciones interpersonales	Tipo de investigación: transversal Diseño: Descriptivo correlacional	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario	Población: 130 docentes del nivel secundario del distrito de Puquio Muestra: 55 docentes del nivel secundaria del distrito de Puquio.	Método de análisis: Correlación de Pearsón.
Satisfacción laboral	Satisfacción con la relación con su superior. Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. Satisfacción con la participación en las decisiones. Satisfacción con su trabajo. Satisfacción con el reconocimiento				

Anexo 2 : Matriz Instrumental

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Índice
Clima organizacional	Comunicación.	Formas de comunicación Fluidez Capacidad comunicativa	5	Baja = 20 – 46
	Liderazgo	Innovación Control Interés por el personal Toma de decisiones Apertura a la comunicación Confianza Apoyo Objetivos	10	Promedio=47-73 Alta = 74-100
	Relaciones interpersonales.	Asertividad Resolución de conflictos Cohesión Comunicación	5	
Satisfacción laboral.	Satisfacción con la relación con su superior.	Actitud hacia el Director Actitud hacia la supervisión	5	Baja = 20-46
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Actitud hacia las condiciones físicas del trabajo	5	Promedio= 47 - 73
	Satisfacción con la participación en las decisiones.	Actitud hacia las disposiciones Actitud hacia el trato justo Actitud hacia la autonomía Actitud hacia la participación	4	Alta = 74 - 100
	Satisfacción con su trabajo.	Actitud hacia las oportunidades Actitud hacia el logro	4	
	Satisfacción con el reconocimiento	Actitud hacia las recompensas	2	

ANEXO 3: Matriz de validación de instrumentos**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO :Cuestionario de opiniones sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria en Puquio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Damaso HUAMANI HUALLPA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Bueno (X)
Regular ()
Deficiente ()

RCOMENDACIONES FINALES: Se recomienda aplicar el instrumento.



22235036 .

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO :Cuestionario de opiniones sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria en Puquio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arístides Soomer RIVERA
ARRIAGA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

RCOMENDACIONES FINALES: Se recomienda aplicar el instrumento.

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO :Cuestionario de opiniones sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

OBJETIVO: Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria en Puquio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Francisco RAMIREZ SALCEDO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:p

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

RCOMENDACIONES FINALES: Se recomienda aplicar el instrumento.


FIRMA DEL EVALUADOR

MAG. FRANCISCO RAMIREZ S
DN 28850805.

ANEXO 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE OPINIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

A continuación le presento proposiciones y/o ítems sobre aspectos relacionados al clima organizacional y la satisfacción laboral que se dan en su labor como docente del nivel de Educación Secundaria del distrito de Puquio. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

- Totalmente de acuerdo : 5
- En acuerdo : 4
- Indeciso : 3
- En desacuerdo : 2
- Totalmente en desacuerdo : 1

Ítems	Clima Organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Existen diferentes formas de comunicación en la Institución Educativa					
2	La comunicación con el Director de la institución es fluida					
3	El Director de la institución comunica de los objetivos institucionales					
4	Muestro predisposición por el diálogo empático					
5	Los directivos muestran capacidad comunicativa					
6	La institución implementa procesos de innovación en la gestión institucional					
7.	Siente que forma parte de una institución innovada					
8	Las acciones de control son justas y democráticas					
9	Ud. Forma parte del personal que muestra interés por su institución					
10	Los directivos se caracterizan por una toma de decisiones oportunas					
11	La institución educativa se caracteriza por tener una política de apertura permanente a la comunicación.					
12	La confianza que le da el Director ayuda a su buen desempeño docente					
13	Se siente un líder					
14	Los demás actores educativos apoyan sus iniciativas					
15	Los objetivos institucionales son compartidas por todos los actores					
16	Ud. Se considera asertivo					

17	Cuando se le presenta un problema las resuelve con facilidad					
18	Ante las dificultades se compromete a superarlo					
19	Comparte los ideales del equipo docente de su institución					
20	Su relación con los demás es comunicativa y cordial					
Satisfacción Laboral		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indefinido	Satisfecho	Muy satisfecho
21	El trato que Ud. le da al Director es sincero					
22	Se puede decir que no tienen problema al conversar con el Director					
23	Esta de acuerdo con el desenvolvimiento del Director de la institución					
24	Está predispuesto al monitoreo y seguimiento de sus superiores					
25	Recibe asesoramiento oportuno de sus directivos					
26	El ambiente físico de su trabajo le es agradable					
27	El ambiente físico tiene suficiente ventilación					
28	Está debidamente iluminado el ambiente físico donde labora					
29	Las aulas tienen los recursos tecnológicos a su disposición					
30	Los ambientes tienen zonas de evacuación y señalización en casos de emergencias					
31	Las decisiones que se toman son democráticas e inclusivas					
32	Cree que el trato en su trabajo es justo					
33	Es autónomo en su labor pedagógica					
34	Su participación es activa y colaborativa					
35	Está satisfecho con su trabajo					
36	Si se le presenta otra oportunidad dejaría de ser docente					
37	Tu profesión te da buenas oportunidades					
38	Diría que se encuentra plenamente realizado como docente					
39	Le reconocen los directivos la labor desplegada					
40	Los estímulos son los oportunos y válidos					

ANEXO 5: Datos de variables y dimensiones

Nº SUJETOS	CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL 1	INDICE	SATISFACCIÓN LABORAL					TOTAL 2	INDICE
	d1	d2	d3			d1	d2	d3	d4	d5		
1	20	30	20	70	P	20	20	16	15	5	76	A
2	20	29	14	63	P	18	19	14	15	6	72	P
3	12	32	14	58	P	18	12	14	14	3	61	P
4	12	28	12	52	P	20	15	14	14	5	68	P
5	20	32	16	68	P	17	20	15	16	8	76	A
6	19	32	13	64	P	12	8	15	14	4	53	P
7	10	31	16	57	P	17	17	13	16	6	69	P
8	10	31	13	54	P	14	20	14	14	3	65	P
9	17	40	24	81	A	20	18	16	16	5	75	A
10	11	26	17	54	P	13	13	11	10	5	52	P
11	19	29	12	60	P	16	9	14	16	3	58	P
12	14	27	14	55	P	14	14	14	15	3	60	P
13	20	39	25	84	A	19	20	16	14	4	73	P
14	16	26	13	55	P	16	12	13	14	4	59	P
15	18	33	18	69	P	20	12	16	15	4	67	P
16	20	38	16	74	A	20	10	14	16	3	63	P
17	12	27	12	51	P	14	12	14	15	4	59	P
18	20	33	18	71	P	20	10	14	15	4	63	P
19	19	34	19	72	P	20	17	13	17	5	72	P
20	20	31	17	68	P	18	14	16	14	4	66	P
21	13	22	21	56	P	12	16	6	9	5	48	P
22	19	35	18	72	P	20	18	16	16	5	75	A
23	20	36	18	74	A	20	20	16	16	5	77	A
24	18	35	16	69	P	19	11	14	12	4	60	P
25	17	30	17	64	P	17	19	16	15	6	73	P
26	16	46	20	82	A	19	23	14	15	5	76	A
27	12	23	13	48	P	12	13	10	8	3	46	B
28	12	36	15	63	P	19	19	11	13	5	67	P
29	19	38	20	77	A	20	19	16	17	7	79	A
30	12	23	9	44	B	11	12	8	9	3	43	B
31	19	34	19	72	P	15	16	14	8	4	57	P
32	21	39	20	80	A	20	22	16	17	8	83	A
33	18	27	19	64	P	19	20	17	16	5	77	A
34	19	36	18	73	P	20	18	15	16	7	76	A
35	13	22	11	46	B	13	20	14	16	8	71	P
36	16	32	20	68	P	8	20	16	16	7	67	P
37	19	36	18	73	P	20	20	16	14	6	76	A
38	16	34	13	63	P	13	15	10	16	3	57	P
39	18	32	17	67	P	16	19	15	17	5	72	P
40	19	38	22	79	A	19	20	16	17	7	79	A
41	20	36	20	76	A	20	20	12	12	5	69	P
42	21	37	21	79	A	20	20	16	16	5	77	A
43	14	34	15	63	P	18	17	12	13	4	64	P
44	23	34	23	80	A	22	24	20	20	10	96	A
45	22	40	19	81	A	21	19	17	17	7	81	A
46	19	32	22	73	P	15	13	15	15	3	61	P
47	8	23	13	44	B	12	18	10	9	2	51	P
48	18	35	18	71	P	18	18	16	14	6	72	P
49	18	29	21	68	P	21	21	17	17	5	81	A
50	21	35	20	76	A	21	18	17	18	9	83	A
51	13	27	10	50	P	7	13	7	6	3	36	B
52	18	37	22	77	A	18	24	20	20	9	91	A
53	15	32	12	59	P	12	14	13	12	6	57	P
54	16	32	17	65	P	13	20	15	11	5	64	P
55	16	27	16	59	P	14	14	11	10	6	55	P

La Escala de índice, empleada en la presente es el siguiente:

Alta (A) = 74 – 100

Promedio (P) = 47 – 73

Baja (B) = 20 – 46

