



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de
la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa
Rica Oxapampa 2018

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

AUTORES:

Br. Gora Valentín Yraida

Br. Torres Chávez Dante

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejía Rafael

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Dr. Gutierrez Rodolfo Enrique Máximo

Presidente

Dr. Malpartida Lovatón Raúl

Secretario

Dr. Chamorro Mejía Rafael

Vocal

DEDICATORIA

A usted, por la atención y el interés que le motivó para leer el presente trabajo, sacrificando su valioso tiempo en la búsqueda de la verdad.

Yraida y Dante.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro reconocimiento a la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo por la calidad de formación científica que brinda.

A la plana docente de del programa de Maestría que sin fronteras ni actos mezquinos supieron plasmar en los maestristas una nueva forma de ver y entender el mundo.

Nuestro más sincero reconocimiento y gratitud al Dr. Rafael Chamorro Mejía, maestro y ejemplo, a quien debemos su disciplina y rigor científico, de quien - sumergido en la investigación educativa- acopiamos sus experiencias y vivencias en el campo de la investigación educativa.

Nuestro gratitud al Director y Docentes de la Institución Educativa N° 34418 “ Santa Apolonia” de Villa Rica Oxapampa por su apoyo durante la aplicación de los instrumentos para la ejecución de la tesis.

Los autores.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Gora Valentín Yraida, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 04045211, con la tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 junio de 2018.



Gora Valentín Yraida

DNI N° 04045211

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Torres Chávez Dante , estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 20071603, con la tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de junio de 2018.



Torres Chávez Dante
DNI N° 20071603

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018”. Con el objetivo de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa, donde el trabajo fue elaborado bajo la guía del método científico y el protocolo del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo y con los fundamentos científicos de un trabajo de investigación de grado.

En la primera parte, se presenta a la introducción, con la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

En la segunda, se presenta el método, y en ella el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos.

En la tercera, los resultados; en la cuarta, la discusión; en el quinto, las conclusiones; en el sexto, las recomendaciones y en el séptimo las referencias finalizando con los anexos.

Los autores

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	viii
Índice	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionados al tema	18
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	31

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	32
2.2 Variable y operacionalización	33
2.3 Población y muestra	36
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	37
3.5 Método de análisis de datos	42
3.6 Aspectos éticos	42

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados descriptivos	43
3.2 Interpretación de resultados inferenciales	54

IV. DISCUSION DE RESULTADOS	68
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	73
ANEXOS	88

Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Anexo N° 2 Matriz de validación

Anexo N° 3 Instrumentos

Anexo N° 4 Base de Datos

Anexo N° 5 Constancia de aplicación de instrumentos

Anexo N° 6 Evidencias de aplicación del instrumento (fotografías)

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Población del estudio	36
Tabla N° 02 Muestra del estudio	36
Tabla N° 03 Resultados dimensión relaciones interpersonales	44
Tabla N° 04 Resultados dimensión autonomía	45
Tabla N° 05 Resultados dimensión comunicación	46
Tabla N° 06 Resultados de la variable clima organizacional	47
Tabla N° 07 Resultados de la dimensión estímulos y salarios	48
Tabla N° 08 Resultados de la dimensión condiciones laborales	49
Tabla N° 09 Resultado de la dimensión monitoreo	50
Tabla N° 10 Resultados de la variable satisfacción laboral	51

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01 Resultados dimensión relaciones interpersonales	44
Figura N° 02 Resultados de la dimensión autonomía	45
Figura N° 03 Resultados de la dimensión comunicación	46
Figura N° 04 Resultados descriptivo variable clima organizacional	47
Figura N° 05 Resultados descriptivo dimensión estímulos y salarios	48
Figura N° 06 Resultados descriptivo de condiciones laborales	49
Figura N° 07 Resultados de la dimensión monitoreo	50
Figura N°08 Resultados de la variable satisfacción laboral	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018”, tuvo como objetivo asociar ambas variables con la finalidad de resolver el siguiente problema, ¿ Que relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?, el tipo de investigación fue descriptivo con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 40 docentes, la técnica utilizada en la recopilación de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Después de procesar los datos se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” con un coeficiente igual a 0,604 donde $p = 0,000$ menor que ($\alpha = 0.05$). por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta a la alterna, concluyendo que existe relación significativa en un nivel moderado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Palabras claves: clima organizacional y satisfacción laboral

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational climate and job satisfaction in teachers of Educational Institution No. 34418" Santa Apolonia "Villa Rica Oxapampa 2018", aimed to associate both variables in order to solve the following problem, What is the relationship between the organizational climate and job satisfaction in teachers of the Educational Institution No. 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018 ?, the type of research was descriptive with a correlational descriptive design, the sample consisted of 40 teachers, the technique used in the Data collection was the survey with your instrument the questionnaire.

After processing the data it was concluded that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction in teachers of Educational Institution No. 34418 "Santa Apolonia" with a coefficient equal to 0.604 where $p = 0.000$ less than ($\alpha = 0.05$). so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, concluding that there is a significant relationship at a moderate level between the organizational climate and job satisfaction in teachers of Educational Institution No. 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Keywords: organizational climate and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En las instituciones educativas estatales y particulares del distrito de Villa Riva , como en la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia”, se percibe que el personal docente asume una actitud pasiva ante problemas que afectan a la institución, algunos docentes no se rigen por las disposiciones establecidas por las leyes y reglamentos que orientan el quehacer educativo evadiendo ciertas responsabilidades tales como: participación en las comisiones que se nombran, cumplimiento en la elaboración y desarrollo de las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, horarios de labores educativas, reuniones de profesores, decisiones tomadas, por cuanto existen diferencias personales y las opiniones e ideas no son consideradas para posibles discusiones y acuerdos creando con estas actitudes un ambiente desestabilizador.

Estas dificultades se convierten en un problema por lo que nos invita a plantear las siguientes ideas: Un clima armonioso en una institución educativa estimula a los docentes a contribuir con los fines que persigue la institución; además de desenvolverse óptimamente en las labores encomendadas, asumiéndolo con responsabilidad. Por lo que también podemos considerar que una persona con un alto grado de satisfacción laboral demuestra actitudes

positivas a la labor que realiza. En atención a ello Robbins (1999) expone “una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias”.

Tal como mencionan Freitez y Robbins (1996) “el ambiente organizacional de una institución determinará la actitud del docente a la hora de alcanzar los objetivos, a la vez determinará su conducta, cuando una persona siente satisfacción por la labor que realiza muestra una actitud de trabajo, se identifica con él, realiza sus actividades adecuadamente, respeta las normas de la institución, es comunicativo e interactúa con los demás integrantes”. El clima como un aspecto de la cultura organizacional está relacionado con la actitud del individuo que responde a una condición enmarcada dentro del sentido de pertenencia, compromiso con la visión y misión de la institución.

La Ley General de Educación 28044 con respecto a la calidad de la educación en el artículo 13 señala que uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad es la organización institucional y las relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo.

1.2 Trabajos previos

Lapp (2013) realizó un estudio de investigación sobre: *cultura organizacional, estilos de gerencia y desempeño del personal en las dependencias oficiales*: estudio comparativo en tres grupos de directores de escuelas básicas (nacionales, estatales y municipales). Estado Carabobo; el autor en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: que las Escuelas Básicas (objeto del estudio) que pertenecen a dependencias diferentes (centralizadas y descentralizadas), carecen de diferencias significativas entre los grupos, en cuanto a cómo los sujetos perciben las características culturales de su organización educativa y que existe una cultura homogénea en la organización escolar.

Trevizón (2013) en su tesis titulada: *clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel Educación Básica del Estado Barinas*; en un trabajo de investigación de tipo descriptivo tuvo como análisis de estudio una muestra de 120 profesores, el autor concluye que los docentes perciben

que el personal directivo propicia un clima organizacional orientador hacia el poder y que el director es el que promueve actividades cuando así lo desea, establece en forma autoritaria las recompensas para el personal, por lo que los educadores sienten que laboran en un ambiente de temor y angustia promovido por la autoridad del director. El autor plantea, que el clima de una organización, la rigidez promueve actitudes desfavorables en vez de constituirse en un elemento facilitador de la cooperación, las buenas relaciones personales, se crea una fuente generadora de barreras que no permite retroalimentar la cultura de una organización.

Carvajal (2014) en su tesis: *Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar*, en un trabajo cualitativo de nivel descriptivo explicativo el autor llega a concluir que: la necesidad de difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la organización castrense. Las políticas deberán proyectarse por toda la organización a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia de la cultura organizacional y los climas de trabajos favorables como factores claves de éxito. El aporte suministrado por el autor citado, consiste en la creación de políticas que permitan la participación de los entes involucrados en la organización con el objetivo de darle significación a la cultura, las cuales deberán dirigirse a la necesidad de proyectar una imagen interna y externa.

Rivero (2015) en su trabajo de investigación: *Cultura organizacional nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*. En este estudio de tipo no experimental con un diseño descriptivo explicativo el autor concluye: se expone la necesidad de fomentar programas de sensibilización al colectivo organizacional, con la finalidad de educar a la gente para que internalicen la cultura organizacional, como ventaja competitiva en la gestión gerencial. Es importante que el personal que conforma una organización conozca los valores culturales a fin de promoverlos y reforzarlos, lo cual se traduce una ventaja competitiva que permite mejorar los niveles de eficiencia de la gestión que se cumpla en la organización y que apuntan al desarrollo y cumplimiento de metas.

Torres (2013) en su investigación: *satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y hospital Dos de Mayo durante su ejercicio profesional*, desarrolló una investigación de tipo no experimental con un diseño descriptivo comparativo donde el autor llegó a la conclusión: que el 65% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, el 35% experimentan satisfacción, los factores que determinan la insatisfacción laboral, son los extrínsecos: organización, salario y ambiente físico; comparando la satisfacción laboral entre las enfermeras de ambas instituciones se tiene: en el hospital E. Rebagliati, el 60 % de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, mientras que en el hospital Dos de Mayo el 90 % de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral al realizar su ejercicio profesional

Izquierdo (2012) en un estudio de investigación realizado en el Banco Central de Reserva del Perú titulado: *actitudes de un grupo de trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*, el trabajo fue guiado por el método científico con un tipo de estudio no experimental y diseño descriptivo correlacional, por lo que el autor concluye: que la satisfacción laboral puede contribuir eficazmente al éxito y desarrollo personales, pero para que los trabajadores se sientan satisfechos, se requiere un alto grado de comprensión e integración del elemento trabajadores con la empresa.

El informe reportó que existe relación entre la actitud positiva y el cargo jerárquico que se desempeña. No hay relación entre las actitudes positivas con respecto a la edad cronológica, existe independencia entre estas dos variables. No hay relación de la actitud positiva con respecto al género, si existe relación con respecto al grado de instrucción.

Palma (2013) en su tesis: *Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima metropolitana*, en un trabajo descriptivo simple y con una muestra de 252 trabajadores en cinco grupos ocupacionales un nivel de satisfacción promedio en trabajadores dependientes en Lima Metropolitana, siendo los factores intrínsecos los de mayor satisfacción, las diferencias por

género favorecen a la mujer con un mejor nivel de satisfacción laboral; así también a los trabajadores que atienden directamente al público siendo la remuneración un elemento directamente asociado al grado de satisfacción.

1.3 Teorías relacionados al tema.

Comportamiento organizacional. Según Schermerhorn (2004) “El comportamiento organizacional es el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones” (p. 195).

La diversidad de la fuerza laboral incluye las diferencias con base en género, características demográficas, edad y capacidad física. El efecto del techo de cristal es una barrera oculta que limita el avance de las mujeres y las minorías en las organizaciones. El aprendizaje organizacional es el proceso de adquirir conocimientos y de aprovechar la información para adaptarse con éxito a las circunstancias cambiantes. El enfoque de contingencias busca la forma de satisfacer las necesidades de diferentes situaciones en la gestión administrativa.

Las organizaciones como escenarios de trabajo: las organizaciones son conjuntos de personas que trabajan juntas para lograr un fin común, el propósito fundamental de una organización es la creación de bienes o servicios para satisfacer las necesidades de los clientes. Una de las direcciones importantes que sigue el comportamiento organizacional es la importancia del capital intelectual representado por la suma total de conocimientos, experiencia y dedicación de la fuerza laboral de una organización. Se reconoce incluso que en la era de alta tecnología, los recursos humanos son indispensables porque son las personas que llevan a cabo el trabajo que le ayuda a las organizaciones a realizar su misión.

El comportamiento organizacional y la administración: ser administrador es un reto único que conlleva distintas responsabilidades de desempeño. Los administradores son formalmente responsables de apoyar los esfuerzos de trabajo de otras personas. El administrador o líder de equipo

asume una responsabilidad única de trabajo que se logra en gran medida a través del esfuerzo de otras personas.

El proceso administrativo: el administrador eficaz es aquel cuya unidad, grupo o equipo organizacional logra sus objetivos de manera consistente a la vez que sus miembros se mantienen aptos, comprometidos y entusiastas. Centrado en dos tareas el desempeño de tarea, es la calidad y cantidad de trabajo producido y la satisfacción laboral cómo se sienten las personas con su trabajo y el escenario de trabajo. El administrador tiene cuatro funciones como: la planeación (establecer el rumbo), la organización (reunir recursos y sistemas), dirección (crear entusiasmo en la fuerza laboral) y control (asegurar los resultados deseados).

Las habilidades y aptitudes administrativas. Una habilidad es la capacidad de traducir el conocimiento en acción para alcanzar un desempeño deseado.

La habilidad técnica, es la capacidad para desempeñar tareas especializadas. La habilidad humana, es la capacidad de trabajar bien con otras personas es fundamental para el trabajo administrativo y liderazgo de un equipo de trabajo, teniendo en cuenta la inteligencia emocional. La habilidad conceptual, es la capacidad para analizar y resolver problemas complejos, la ética y el comportamiento organizacional la conducta ética es moralmente aceptada como “buena” y “correcta”. Los dilemas éticos, es una situación en la cual una persona debe decidir si hace o no algo que aunque en beneficio para ella o la organización, o para ambas, puede considerarse como no ético.

La responsabilidad social en la organización. Está estrechamente relacionada con la conducta ética en el lugar de trabajo; esto es, la obligación de las organizaciones para comportarse en forma moral y ética como instituciones que forman parte de una sociedad.

El trabajo y la calidad de vida. El estudio del comportamiento organizacional es una búsqueda de ideas prácticas que ayude a las

organizaciones a lograr resultados de alto desempeño, actuando siempre de manera ética y socialmente responsable. Permite recordar que el alto desempeño en cualquier escenario de trabajo puede y debe alcanzarse por medio de altos niveles de satisfacción laboral.

La teoría del clima organizacional de Likert (1998), “el comportamiento de los subordinados es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar” (p. 241).

Tipos de climas.

Clima de tipo autoritario. Este tipo de autoritarismo explotador, la dirección no le tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en la que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritarismo paternalista. Es aquel que la confianza tiene una confianza condescendiente en sus empleados como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución de parte de los subordinados.

Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo consultivo. Clima participativo, tiene confianza con sus empleados. Las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores la comunicación es de tipo descendente, el clima presenta un ambiente bastante dinámico.

Clima de tipo de participación en grupo. En el sistema de participación en el grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también en forma lateral. Existe una relación de amistad entre los superiores y los subordinados.

Clima abierto y cerrado. La teoría de los sistemas de Likert se aproxima a los calificativos abierto/ cerrado mencionados por varios investigadores:

El clima abierto. Es una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones.

El clima cerrado, caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. La teoría de los sistemas de Likert es mucho más dinámica y explicativa del clima, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de motivación que estipulan que la participación motiva a la gente a trabajar. Parece admitido que toda organización que emplea métodos que aseguren simultáneamente la

realización de sus fines y las aspiraciones propias a cada uno de sus miembros tienen un rendimiento superior.

En conclusión la productividad, el ausentismo y las tasas de rotación, igual que el rendimiento y la satisfacción de los empleados, influye sobre la percepción del clima.

Clima organizacional. Según Schein (1997), el clima organizacional como un aspecto de la cultura organizacional, es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas (p. 210).

La cultura es una compleja mezcla de supuestos, conductas, relatos, mitos, metáforas y demás ideas que encajan unos con otros y definen lo que significa ser miembro de una sociedad concreta.

En este sentido la cultura es muy importante en una sociedad puesto que nos permite entender a las sociedades y a los grupos humanos, lo mismo sucede con las instituciones ya que en conjunto forman una organización con una misión y visión en común a ello les llamamos la cultura organizacional, que es la serie de entendidos importantes, como normas, valores, actitudes y creencias compartidos por los miembros de la organización.

Dentro de las organizaciones podemos observar que existen dos aspectos. Los formales que son aquellos aspectos visibles o evidentes que se aprecian en las organizaciones tales como las metas, estructura, políticas y procedimientos de la organización, los informales son aquellos aspectos ocultos puesto que no son visibles de apreciar en la vida de la organización y ellos son las percepciones, actitudes y sentimientos compartidos, así como una serie de valores compartidos que toda persona tiene y aquellas relaciones humanas que recordamos en nuestra organización.

En una organización, de acuerdo con las funciones que desempeñan los diferentes grupos, se forman lo que Schein llama diferentes subculturas y que se ha identificado como sentidos grupales o colectivos que tienen aspectos en común e interactúan con la cultura general de la organización, pero desarrollan, dentro de ese contexto, diferentes rasgos y puntos de vista estables que los caracterizan.

Si las organizaciones no tuvieran una cultura dominante y estuvieran compuestas únicamente por numerosas subculturas, el valor de una cultura organizacional como variable independiente sería notablemente menor porque no habría una interpretación uniforme de lo que representa un comportamiento apropiado o inapropiado.

Análisis de la cultura organizacional. La cultura organizacional puede analizarse en tres niveles, donde cada nivel va haciéndose menos evidente; es decir, en el nivel superficial (primer nivel) se aprecian los aspectos visibles como la manera de vestir, símbolos físicos, patrones de conducta, ceremonias y diseños de las oficinas. La característica vital de estos aspectos es que pueden verse y oírse con sólo observar a los miembros de la organización. En un nivel más profundo (segundo nivel), el cual no es fácilmente observable se encuentran los valores y creencias expresados y que son perceptibles por la forma en que las personas explican y justifican sus acciones. La característica de este nivel es que se sostienen a un nivel consciente y se pueden interpretar de las historias, el lenguaje y de modo inconsciente rigen las conductas y las decisiones y algunas se encuentran tan fuertemente arraigados en una cultura que los miembros ya ni siquiera se percatan de su existencia.

En un tercer nivel se encuentran estas suposiciones fundamentales que constituyen la esencia de la cultura y de modo inconsciente rigen la conducta y las decisiones de los miembros de la organización, que en algunas ocasiones comienzan con valores firmes patrocinados por el fundador o uno de los primeros líderes.

La fuente de la cultura organizacional. Schein (1997). La fuente original de la cultura de una organización refleja de ordinario la visión o sentido de misión de sus fundadores, puesto que ellos conciben la idea original, también pueden tener sus propias inclinaciones sobre la forma de ponerla en práctica, ya que ellos no están restringidos por costumbres o aproximaciones anteriores. Los fundadores establecen la cultura inicial al proyectar la imagen de lo que la organización debe ser. El hecho de que la mayoría de las organizaciones nuevas sean pequeñas ayuda también a que sus fundadores inculquen su propia visión en todos los miembros de la organización.

Importancia de la cultura organizacional. La cultura organizacional es muy importante porque nos ayuda muchas veces a anteponernos ante situaciones no esperadas pero que gracias a ella la organización se encuentra preparada y pueda hacer frente a estas contingencias, claro está que también hay cosas que no puede solucionar. Cabe señalar que hay muchas instituciones que han obtenido éxito debido a que tiene una cultura muy fuerte e importante que hace que la organización se encuentre bien identificada e integrada hacia el mismo fin.

Teniendo en cuenta estos aspectos es relevante considerar que la cultura organizacional puede resolver ciertos problemas que se presentan en el desenvolvimiento de sus acciones, entre los cuales se pueden distinguir: adaptación ante cambios que se presenten en el entorno, integración e identificación entre los miembros de la organización.

Características de la cultura organizacional. La cultura organizacional refleja la manera en que cada organización ha aprendido a convivir con su ambiente. La cultura organizacional presenta seis características principales: Regularidad en los comportamientos *observados*. Las interacciones entre los participantes se caracterizan por un lenguaje común, terminologías propias y rituales relacionados con las conductas y las diferencias. Normas. Son patrones de comportamiento que incluyen guías respecto a la manera de hacer las cosas. *Valores dominantes*. Son los valores básicos que abraza la organización y que espera que sus participantes compartan, como serían la

calidad de los productos y servicios, la competencia y la productividad entre otros.

Filosofía. Son las políticas que afirman las creencias relativas al trato que deben recibir los empleados o los clientes, reglas. Son guías establecidas, que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprender estas reglas para ser aceptados por el grupo, clima de la organización. Es la sensación que transmite el lugar físico, la forma en que interactúan los participantes, el trato que unas personas dan a otras, a los clientes, a los proveedores, etc. Elementos básicos de la cultura organizacional.

Shein (1997) considera que la cultura organizacional existe en 3 niveles: Artefactos: Son aquellas cosas que uno ve escucha y siente cuando se encuentra con un grupo nuevo que tiene una cultura desconocida para uno. Los artefactos incluyen productos, servicios e incluso conductas de los miembros del grupo. Según Shein es el primer estrato de la cultura organizacional. Valores adoptados: Según Shein es el segundo nivel de la cultura organizacional son las razones que esgrimimos para explicar por qué hacemos lo que hacemos. Supuestos básicos: Es el tercer nivel de la cultura organizacional señalado por Shein y son las ideas que toman por sentado los miembros de la organización. En algunas organizaciones la cultura dicta la manera indicada de hacer las cosas y muchas veces es por medio de supuestos implícitos.

Satisfacción laboral. Muchos entendidos señalan que la satisfacción laboral está vinculado estrechamente, con la estabilidad física y psicológica del individuo, requisito indispensable para alcanzar la realización personal, según Locke (1976), “la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales” (p. 233).

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

Cohen (1992), sostiene de igual manera que la satisfacción laboral es la actitud que muestra un trabajador frente a los demás y frente a su trabajo, cuando ha podido satisfacer sus necesidades fundamentales y tiene plena conciencia de ello. Gómez (2000) “satisfacción laboral es como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas labores. La actitud mental es lo único sobre el cual uno puede ejercer un control completo. Se puede adoptar la decisión de hallar satisfacción en el trabajo y descubrir el medio para conseguirlo” (p. 186).

Hidalgo (1997), la satisfacción laboral está relacionado con la vocación e inclinación que uno tiene para realizar determinadas actividades, si uno no tiene la mínima inclinación de realizarlo o no se siente motivado para ello, por más que se recibe una retribución suficiente, jamás nos sentiremos satisfechos, es más probable que halle usted satisfacción en su trabajo si hace “lo que le resulte natural”, es decir, aquello para lo cual tiene usted una aptitud o inclinación natural, es posible que sienta conflictos y frustraciones mentales y naturales (p. 214).

Lares (1998) “satisfacción laboral es una actitud positiva hacia la labor que realizamos en un determinado ambiente y clima institucional, a pesar de que estás no nos brinde demasiadas comodidades económicas o materiales” (p. 199). De las afirmaciones se entiende a la satisfacción laboral en los ámbitos físicos y psicológicos. Osipow (1976) señala de forma comparativa que, a diferencia del trabajo, las condiciones del trabajo pueden aumentar el bienestar del trabajador o generarle daños a su salud. Estos daños están relacionados generalmente al aspecto psicológico y en menor dimensión con el físico.

Las condiciones de trabajo están compuestas por el espacio donde se trabaja, las herramientas, la maquinaria y los equipos, la materia prima que se utiliza o manipula y la forma cómo se ha organizado la producción o tarea. Cuando conocemos cómo se encuentra el estado de bienestar de los trabajadores y evaluamos su estado de salud y las enfermedades que presentan, realizando exámenes médicos de ingresos periódicos y de egreso, logramos determinar las condiciones de salud de esa población trabajadora y podemos exigir con razón un mejor rendimiento.

Robbins (1996) realiza una diferenciación entre la satisfacción laboral que experimentan las mujeres y varones en una empresa, para saber cuál de los dos géneros es la que se siente mayor satisfacción laboral siempre y cuando las labores que realizan estén relacionadas con su identidad de género y las condiciones materiales y clima institucional reinante en el ambiente.

Beneficios de la satisfacción labora. Según Ferreira (1997) la satisfacción laboral permite que el individuo:

Se sienta motivado a emplear la mayor parte de su tiempo en beneficio de la entidad en la que labora, buscar la superación personal, familiar, ya sea intelectual o materialmente, vivir en un ambiente de tranquilidad y estabilidad emocional e incursionar en otros rubros relacionados con su vocación.

Mantener un clima familiar positivo y estable, mantener un clima institucional positivo con todos los que trabajan en dicha institución, satisfacer las necesidades personales y condescendientes, de tal manera que todos los que le rodean sientan la realización personal e identificación con la institución en que labora.

Estos indicadores favorece el progreso de la empresa, ya que un personal con las retribuciones materiales y espirituales que recibe, buscará que su centro de trabajo tenga la trascendencia en los diferentes niveles de la sociedad permitiendo satisfacer sus necesidades materiales y espirituales y

sentir una realización personal plena. Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

Satisfacción general. Es el indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a distintas facetas de su trabajo. Son aspectos relacionados a nivel de la sociedad, como por ejemplo, estatus social, prestigio personal, pertenencia a un determinado estrato social, etc.

Satisfacción particular. Es el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo. Reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas institucionales. Este nivel está relacionado con factores de índole personal y familiar o conocidos también como la satisfacción de necesidades básicas.

Davis y Newstrom, citados por Robbins (1996) definen de forma emocional a la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, la actitud general a su puesto. Una persona con alto nivel de satisfacción en el puesto tienen actitudes positivas hacia él mismo; una persona que está insatisfecha tiene actitudes negativas hacia él.

Palma (2004), considera de forma general factores de la satisfacción laboral de los cuales se tomó en consideración para el trabajo los cuatro factores principales que son: estímulos y salarios, condiciones laborales, supervisión y trabajo en sí.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018?.

¿Qué relación existe entre identidad y trabajo en si en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018?.

¿Qué relación existe entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018?.

¿Qué relación existe entre comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018?.

1.5 Justificación

Justificación teórica. La presente investigación, se justifica por cuanto permite acometer los juicios teóricos que sustentan al clima organizacional como un aspecto de la cultura organizacional como elemento fundamental que facilita al personal docente asociarse y participar activamente en el logro de mejores actitudes hacia la institución. De esta forma, la importancia de la investigación se ubica en servir de apoyo para orientar a los aspectos teóricos dirigidos al desarrollo del clima en las Institución Educativa del distrito de Villa Rica.

Por otro lado, la satisfacción laboral es de gran interés Palma (1999) "en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales".

El estudio pretende alcanzar aportes significativos en la organización y clima institucional, caracterizando las variables como el clima organizacional que tienen influencia en la satisfacción laboral.

Justificación metodológica. El trabajo de investigación fue estructurado a través del método científico, que permitirá proporcionar información para

relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en las. De esta manera el trabajo estaría aportando para orientarlos hacia una sólida y competitiva labor pedagógica a todos los profesionales de la educación que se desarrollan con muchas limitaciones, ya sea por la falta de responsabilidad de los estudiantes, administrativos, profesores, directores respectivamente.

El uso correcto del método científico en el proceso de la Investigación científica ha permitido al hombre descubrir la verdad y la investigación descriptivo correlacional aportara instrumentos y procedimientos que permitan diagnosticar científicamente y establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral, que generará cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente; lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a los docentes, directivos de manera protagónica.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Hipótesis específicos.

Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Existe relación significativa entre identidad y trabajo en si en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Existe relación significativa entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Existe relación significativa entre comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Determinar la relación que existe entre identidad y trabajo en si en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Establecer la relación que existe entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

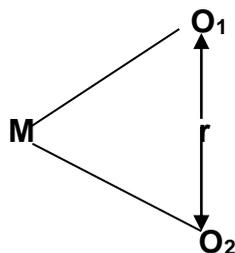
Determinar la relación que existe entre comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según Hernández S. (2010), define: Es una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio, conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar un experimento o estudio. Consiste en proponer ¿Cómo se va a proponer para demostrar la verdad de a secuencia lógica? Cumple las funciones básicas de: proporcionar la oportunidad para las comparaciones necesarias requeridas para la hipótesis de investigación. Facilitar al investigador, a través de un análisis estadístico de los datos, para hacer interpretaciones significativas con relación a los resultados de estudio (p. 287).

El diseño fue descriptivo correlacional como menciona Sánchez y Reyes (2012), “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”. Este tipo de estudio permite afirmar en qué medida las variaciones en una variable o evento están asociadas con las variaciones en la otra u otras variables o eventos” (p. 205). El diagrama de este tipo de estudio es:



Dónde:

M: Muestra en la que se realiza el estudio. Docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa

O₁ : Clima Organizacional

O₂ : Satisfacción laboral

(r) : Posible relación existente entre las variables estudiadas.

2.2 Variables, operacionalización

Según Zavala (1987), la variable es el componente o fenómeno en estudio que representa cierto interés dentro de una investigación. Se conoce como variable porque el componente estudiado puede obtener distintos valores entre una observación y otra. Si el estudio es explicativo (experimental o ex post facto), es pertinente especificar la variable independiente, la dependiente y las controladas. La variable independiente: Es la supuesta causa de la variable dependiente. Constituye la variable manipulada, que se encuentra bajo control del experimentador. Variable dependiente: Es aquella que se altera en forma concomitante con los cambios o variaciones en la variable independiente (p. 82-83).

En el estudio se considera según las características, los trabajos correlacionales se le denomina Variable 1 y Variable 2.

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Operacionalización de variable.

La definición operacional, según Kerlinger (1979), "Es la aplicación de una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente" (p. 312). En este sentido, refiere que la definición operacional puede ser de medida o experimental. La primera expresa de qué forma va a ser evaluada la variable de estudio y la segunda especifica los detalles de la manipulación de la variable independiente.

Operacionalización de las variables

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Schein (1997 p. 210), el clima organizacional como un aspecto de la cultura organizacional, es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas.	Variable , dimensiones ,indicadores y cuestionario para recoger información sobre la variable clima organizacional	RELACIONES INTERPERSONALES	Formación de amistades	Ordinal
				Trato entre directivos y miembros	
				Cumplimiento estricto de normas	
				Promueve el trato equitativo	
			Comodidad en la institución		
			IDENTIDAD	Práctica guiada por la visión y la misión	
				Cumplimiento de funciones en los docentes	
				Satisfacción con el trabajo que realizan	
				Pone énfasis en la identificación con la organización	
				Identidad institucional	
			AUTONOMÍA	Concede libertad para la toma de decisiones	
				Facilita la libre actuación orientados hacia la innovación	
				Libertad para promover nuevas estrategias	
				Involucramiento con el éxito laboral	
				Independencia para adoptar criterios de mejora	
			COMUNICACIÓN	Promueve la iniciativa	
				Comunicación asertiva	
				Información oportuna	
				Comunicación de funciones delimitadas	
				Comunicación horizontal	
Libertad de expresión					

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DSEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Locke (1976 p. 233), “la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales”.</p> <p>Osorio (2004) señala con mayor claridad que la satisfacción laboral es una actitud mental, para desarrollar una aptitud o inclinación natural.</p> <p>Gómez (2000 p. 186) “satisfacción laboral es como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas labores. La actitud mental es lo único sobre el cual uno puede ejercer un control completo. Se puede adoptar la decisión de hallar satisfacción en el trabajo y descubrir el medio para conseguirlo”.</p>	Variable, dimensiones ,indicadores y cuestionario para recoger información sobre la variable clima organizacional	ESTIMULOS Y SALARIOS	Satisfacción con el salario	Ordinal
				Se cumplen las promociones y ascensos	
				Satisfacción con los incentivos y premios	
			CONDICIONES LABORALES	Satisfacción con la distribución del trabajo	
				Condiciones de trabajo	
				Satisfacción con las relaciones personales	
				Se cumplen las normas laborales	
				Promoción de valores	
				Provisión de recursos y medios para el trabajo.	
				Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.	
			MONITOREO	Satisfacción con la gestión de la Dirección	
				Satisfacción con el monitoreo realizado	
				Condiciones de atención	
				Reconocimiento de las tareas realizadas	
			TRABAJO EN SI	Apoyo de los superiores	
				Complacencia con el trabajo que realiza	
				Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortalezas	
				Realización personal en el trabajo	
				Satisfacción con la participación en el grupo	
				Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones	
				Satisfacción con las decisiones del grupo.	
Satisfacción de la calidad de trabajo					

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población.

Definiendo la población: Hernández S. (2006), "Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común" (p. 221). El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño vienen dados por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita.

La población fue constituida por todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación Señala que "es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación".

La población del objeto de estudios fue conformada por los 40 Docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa.

Tabla 1

Población de Docentes por género de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Género	Nº	%
Mujeres	18	
Varones	22	
Total	40	100

Fuente: CAP de la I.E. N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

2.3.2. Muestra

Tener una población bien delimitada posibilitará contar con un listado que incluya todos los elementos que la integren. Ese listado recibe el nombre de marco de muestreo para Hernández Sampieri (2010), “una muestra es adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo”. Para lograr dicho propósito, se puede acudir a fórmulas estadísticas siempre que sea de tipo Probabilístico; pero si los grupos ya están definidos es de tipo No probabilístico” (p. 330) .

En vista de que la población es pequeña se tomó toda para el estudio es decir el 100% de la población y como son grupos intactos corresponde el tipo de muestra no probabilística donde se tomó a criterio del investigador por lo que no es necesario tomar estrategias del muestreo, la muestra fue constituida por 40 Docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 2

Muestra de Docentes por género de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Género	Nº	%
Mujeres	18	
Varones	22	
Total	40	100

Fuente: CAP de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

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

Técnica. En opinión del autor “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” En este estudio se utilizó la técnica de

la encuesta, Cook y Richard (2005), “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito” (p. 74).

Esta técnica utilizada de recolección de datos nos permitió obtener información para el estudio de ambas variables. En la investigación se determinó la técnica “encuesta” en ambas variables de estudio.

Instrumentos. Hernández Sampieri (2010), “un instrumento de recolección de datos e información es un recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes de estudio o investigación recabados de las fuentes indagadas” (p. 315).

Los instrumentos que se utilizaron son fichas bibliográficas, resumen y transcripción para elaborar el marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación. Luego se usó como instrumento el cuestionario para medir los niveles de la clima organizacional con 28 ítems y las características de la satisfacción laboral estructurado con 28 ítems, cada una de ellas distribuidas en 4 dimensiones, indicadores e ítem.

Validez y confiabilidad

Validez.

Se realizó la validez de contenido de los instrumentos. Tamayo y Tamayo (2012), “validez se refiere a la capacidad de un instrumento para medir lo que pretende medir, basado en la relación consistente con otras mediciones que están de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que están referidos a los constructos utilizados” (p. 198).

Para la ejecución del procedimiento metodológico cuantitativo se elaboró la prueba luego fue necesario probar empíricamente que el instrumento sea válido en todos los casos ¿Qué características deseamos que prediga? En

este proceso también se determinó hasta donde los ítems de un instrumento son representativos de las variables que se desea medir (grado de representatividad) es decir la relación que tiene con los indicadores, dimensiones y la variable correspondiente.

Los instrumentos fue sometido a la opinión de juicios de expertos para su validación en este caso se aplicó conforme persuade la Directiva Nro.002-2014/DAA-EPG-UCV,art.4 donde consagra, la validación de los instrumentos bajo el criterio de la firma del docente de la experiencia curricular diseño del proyecto de investigación, para luego estos resultados someterlos a cálculos estadísticos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, para luego ser aplicado a la muestra.

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Opinión
CHAMORRO MEJÍA RAFAEL	Doctor en ciencias de la educación	Muy Buena

Confiabilidad de la Prueba:

Tamayo y Tamayo (2012), El autor considera que la confiabilidad de los instrumentos es importante porque todo instrumento de evaluación y medición debe pasar por esta prueba, hace la referencia al problema que enfrenta todo investigados cuando pregunta: ¿En qué medida puedo fiarme de los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento; ¿si hago una segunda evaluación de la misma variable, en los mismos sujetos, obtendré los mismos resultados? La confiabilidad supone, la certeza de que los datos obtenidos son creíbles.

El Coeficiente de Confiabilidad de los cuestionarios que sirvió para medir el la inteligencia emocional y clima organizacional fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante la prueba de alfa de Cronbach, en una prueba de pilotaje de 10 Docentes , obteniendo una puntuación de 0.737 en el análisis de fiabilidad de instrumento de inteligencia emocional y en el clima organizacional

se obtuvo una fiabilidad o puntuación de 0,768, lo cual declara al instrumento como válido y confiable para su aplicación en el trabajo de aplicación. Donde nos indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Confiabilidad de la variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,737	15

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,737

Teniendo como referencia que los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

RANG	MAGNITU
0,81 a	Confiabilidad "Muy Alta"
0,61 a	Confiabilidad "Alta"
0,41 a	Confiabilidad "Moderada"
0,21 a	Confiabilidad "Baja"
0,01 a	Confiabilidad "Muy Baja"

Y como se obtuvo 0,737 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable clima organizacional tiene alta confiabilidad de consistencia interna.

Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	15

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,768.

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a	Confiabilidad “Muy Alta”
0,61 a	Confiabilidad “Alta”
0,41 a	Confiabilidad “Moderada”
0,21 a	Confiabilidad “Baja”
0,01 a	Confiabilidad “Muy Baja”

Y como se obtuvo 0,737 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable satisfacción laboral tiene alta confiabilidad de consistencia interna, base de datos ver anexo.

Ficha técnica para ambas variables

Cada ítem tiene un puntaje máximo de (4 p.) y el instrumento consta de (28) ítems. Los cuadros de análisis de datos se presentan en los siguientes baremos.

Para la variable clima organizacional y satisfacción laboral

Máximo puntaje: $28 \times 4 = 112$

Mínimo puntaje: $28 \times 1 = 28$

Rango : $112 - 28 = 84$

Amplitud : $84/3 = 28$

Puntuación	Categoría
85 -112	Bueno – Alto
57- 84	Regular - Medio
28 - 56	Deficiente – Bajo

Para cada dimensión de variable clima organizacional y satisfacción laboral

Dimensión: Relaciones interpersonales, identidad, autonomía y comunicación

Máximo puntaje: $7 \times 4 = 28$

Mínimo puntaje: $7 \times 1 = 7$

Rango : $28 - 7 = 21$

Amplitud : $21 / 3 = 7$

Puntuación	Símbolo	Categoría
22 - 28	B	Bueno
15 - 21	R	Regular
7 - 14	D	Deficiente

2.5 Método de análisis de datos:

Se utilizó el método estadístico tanto descriptivo como inferencial para analizar los datos utilizando las medidas de tendencia central: Rango, cuadro de frecuencias, luego para mostrar en, grafico de barras, para las correlaciones entre dimensiones y variables se aplicó el coeficiente de Tau – b de Kendall. Entre los programas informáticos se utilizó el Excel y SPSS versión 23.

2.6 Aspectos éticos

1. Se respetó la muestra anónima, se siguió el protocolo respetando la identidad, se solicitó la autorización al señor Director académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa 2018. para la aplicación del cuestionario.

Para la validez y la confiabilidad del instrumento de estudio se empleó; una prueba piloto y la opinión de experto; a través de una ficha, lo cual se describió.

2. El cuestionario que se aplicó a los docentes fue equivalente al 100% del tamaño de la muestra.
3. Técnica de opinión de experto y su instrumento el informe de juicio de expertos, validado por el asesor

III. RESULTADOS

Los resultados del trabajo de investigación respecto a las variables clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa, donde se trabajó en una muestra de 40 docentes y se procesó mediante tablas y gráficos siguientes.

Resultado consolidado de la variable clima organizacional.

Tabla 03.
Resultados de la variable clima organizacional

Niveles	Fi	%
BUENO	4	10,00
REGULAR	32	80,00
DEFICIENTE	4	10,00
TOTAL	40	100

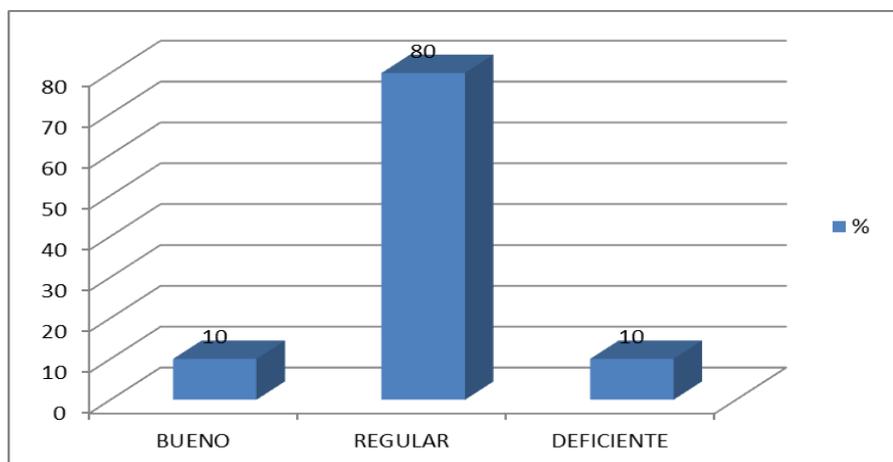
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 03 se describe que en el aspecto de la variable clima organización de los 40 docentes 32 indican que el nivel del clima organizacional se encuentran en un nivel regular, luego 4 encuestados de la muestra indican estas acciones eficientemente, mientras otro 4 encuestados perciben que el clima organizacional es deficiente.

Figura N° 01.

Resultados de la variable clima organizacional



Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 01 se deduce que de los 100% encuestados, el 80,00% indican que el clima organizacional se percibe en un nivel regular, luego 10,00% perciben en un nivel buena al clima organizacional, al igual que el 10,00% que indican percibir el clima organizacional en un nivel deficiente en docentes de la Institución Educativa "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa.

Resultado por dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 04.

Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Fi	%
BUENO	3	7,50
REGULAR	35	87,50
DEFICIENTE	2	5,00
TOTAL	40	100

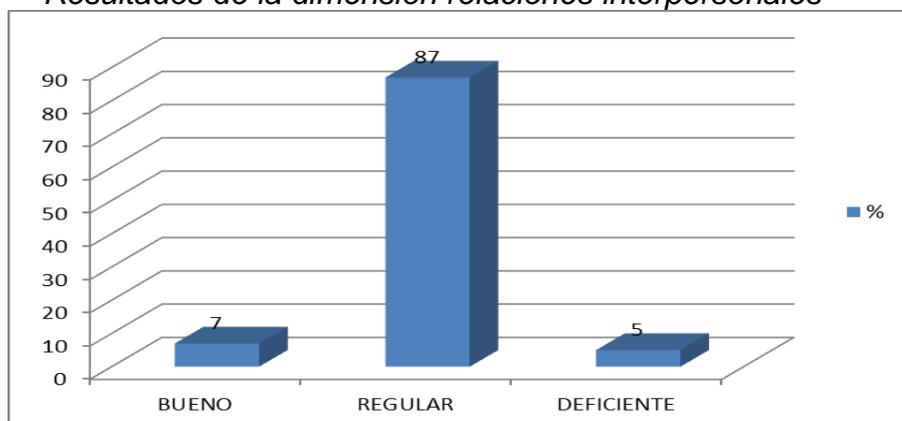
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 4 se describe que en la dimensión relaciones interpersonales de los 40 encuestados, 35 docentes de la muestra, manifiestan que las relaciones interpersonales se percibe en un nivel regular, por otro lado 3 indican estas acciones en un nivel bueno, mientras 2 docentes manifiestan que las relaciones interpersonales son deficientes en la Institución Educativa “Santa Apolonia”.

Figura N° 2.

Resultados de la dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

De la figura 2 se describe que en la dimensión innovación del 100% de encuestados, 87,50% docentes de la muestra, manifiestan que las relaciones interpersonales se evidencian en un nivel regular, el 7,50% indican percibir en un nivel bueno, mientras 5,00% de docentes perciben que las relaciones interpersonales son deficientes en la Institución Educativa “Santa Apolonia”.

Tabla 05.

Resultados de la dimensión identidad

Niveles	Fi	%
BUENO	4	10,00
REGULAR	30	75,00
DEFICIENTE	6	15,00
TOTAL	40	100

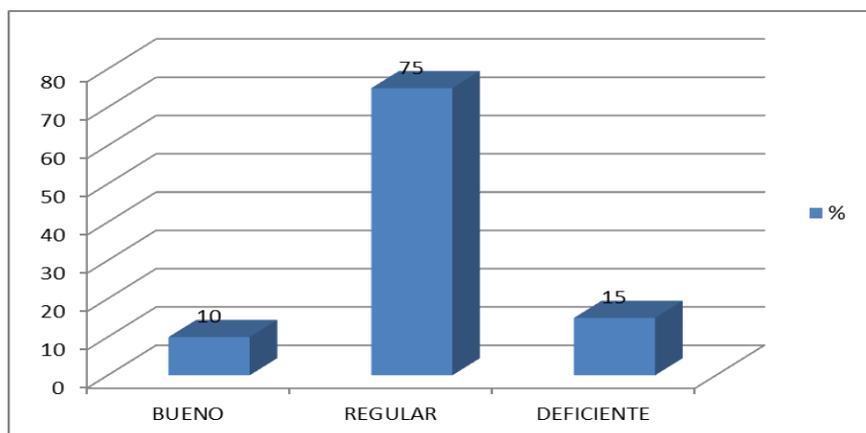
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 5 se describe que en la dimensión identidad de los 40 encuestados, 30 docentes de la muestra, manifiestan muestra de la identidad en un nivel regular, por otro lado 6 indican mostrar una identidad deficiente, mientras 4 docentes manifiestan que las acciones de identidad se perciben en un nivel bueno en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 3

Resultados de la dimensión identidad



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN

De la figura 3 se describe que en la dimensión identidad del 100% de encuestados, 75,00% docentes de la muestra, manifiestan percibir la identidad en un nivel regular, el 15,00% indican percibir en un nivel deficiente, mientras 10,00% de docentes muestran indicios de identidad en un nivel bueno en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Tabla 06.

Resultados de la dimensión autonomía

Niveles	Fi	%
BUENO	5	12,50
REGULAR	34	85,00
DEFICIENTE	1	2,50
TOTAL	40	100

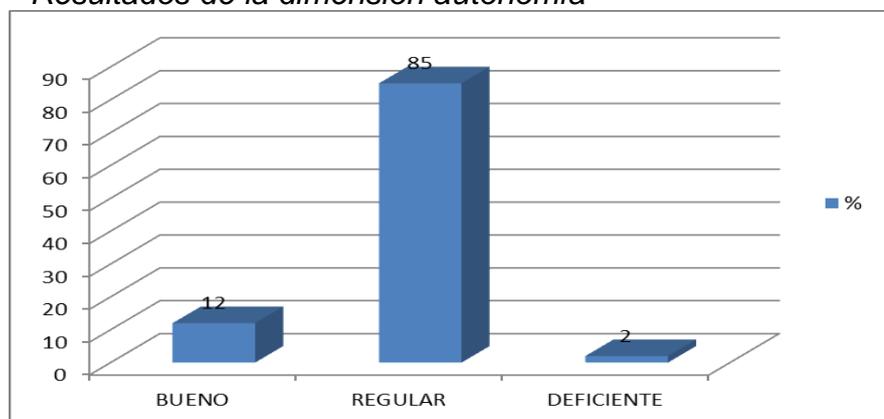
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 6 se describe que en la dimensión autonomía de los 40 encuestados, 34 docentes de la muestra, manifiestan percibir acciones de autonomía en un nivel regular, por otro lado 5 indican mostrar buenas acciones de autonomía, mientras 1 docente manifiestan que las acciones de autonomía es deficiente en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 4

Resultados de la dimensión autonomía



Fuente: Tabla 6

INTERPRETACIÓN

De la figura 4 se describe que en la dimensión autonomía del 100% de encuestados, 85,00% docentes de la muestra, manifiestan que se percibe acciones de autonomía en un nivel regular, el 12,50% indican percibir o mostrar acciones de autonomía en un nivel bueno, mientras 2,50% de docentes muestran indicios de autonomía en un nivel deficiente en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Tabla 07.

Resultados de la dimensión comunicación

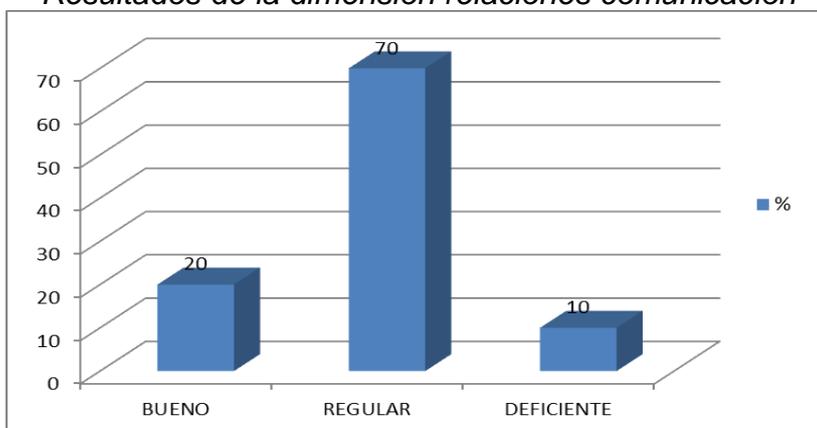
Niveles	Fi	%
BUENO	8	20,00
REGULAR	28	70,00
DEFICIENTE	4	10,00
TOTAL	40	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 7 se describe que en la dimensión comunicación de los 40 encuestados, 28 docentes de la muestra, manifiestan que la capacidad comunicativa es regular, por otro lado 8 indican mostrar buena capacidad de comunicación, mientras 4 docentes manifiestan que las acciones comunicativas son deficientes en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 5
Resultados de la dimensión relaciones comunicación



Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN

De la figura 5 se describe que en la dimensión comunicación del 100% de encuestados, 70,00% de docentes de la muestra, manifiestan que la capacidad de comunicativa es regular, el 20,00% indican percibir o mostrar acciones comunicativas en un nivel bueno, mientras 10,00% de docentes manifiestan que las acciones comunicativas son deficientes en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Resultado consolidado de la variable satisfacción laboral.

Tabla 08.

Resultados de la variable satisfacción laboral

Niveles	Fi	%
ALTO	2	5,00
MEDIO	38	95,00
BAJO	0	0,0
TOTAL	40	100

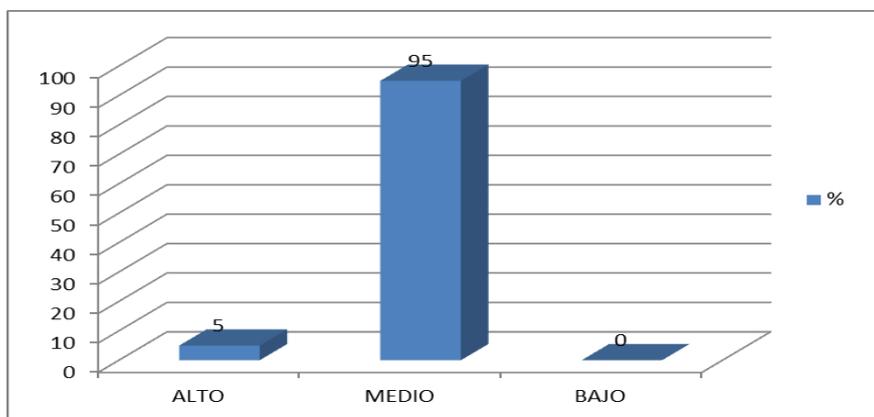
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 08 se describe que en la variable satisfacción laboral de los 40 docentes 38 indican sentirse satisfechos en un nivel regular, luego 2 docentes de la muestra indican estas acciones de satisfacción en un nivel bueno, en docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 06

Resultados de la variable satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 8

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 06 se deduce que de los 100% encuestados, el 95,00% indican sentirse satisfechos en un nivel regular, luego el 5,00% manifiestan experimentar una buena satisfacción, durante su labor pedagógica e institucional en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Resultado por dimensiones de la variable satisfacción laboral

Tabla 09.

Resultados de la dimensión condiciones laborales

Niveles	Fi	%
ALTO	1	2,50
MEDIO	38	95,00
BAJO	1	2,50
TOTAL	40	100

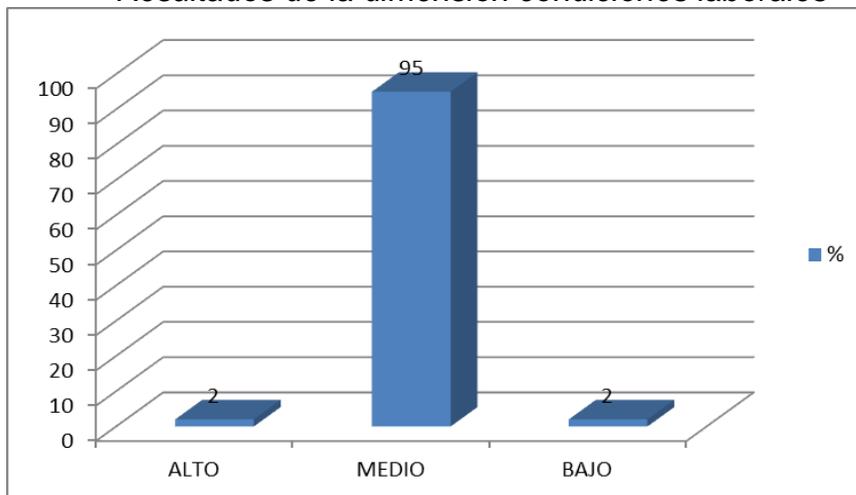
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 9 se describe que en la dimensión condiciones laborales de los 40 encuestados, 38 docentes de la muestra, manifiestan que las condiciones laborales en su institución son medianamente aceptables, por otro lado 1 docente indica percibir estas condiciones laborales en un nivel alto tan igual lo que indica en un nivel bajo en de la I.E. "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 7.

Resultados de la dimensión condiciones laborales



Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

De la figura 7 se describe que en la dimensión condiciones laborales del 100% de encuestados 95,00% de los profesores de la muestra, manifiestan que las condiciones laborales se percibe en un nivel medio por otra parte 2,50% indican percibir estas condiciones laborales en un nivel alto tan igual que en el nivel bajo en de la Institución Educativa "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa.

Tabla 10.

Resultados de la dimensión trabajo en sí

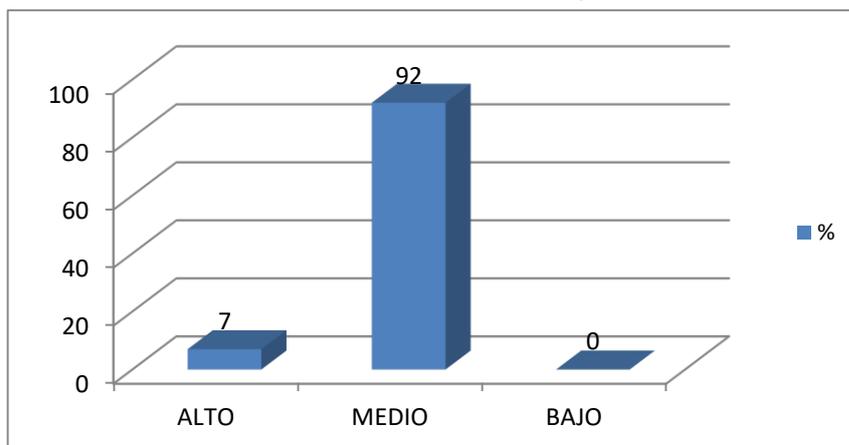
Niveles	Fi	%
ALTO	3	7,50
MEDIO	37	92,50
BAJO	0	0,0
TOTAL	40	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 10 se describe que en la dimensión trabajo en sí de los 40 encuestados, 37 docentes de la muestra, manifiestan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan en un nivel medio, por otro lado 3 docentes indican sentirse satisfechos con el labor que realizan en un nivel alto, en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 8
Resultados de la dimensión trabajo en sí



Fuente: Tabla 10

INTERPRETACIÓN

De la figura 8 se describe que en la dimensión trabajo en sí del 100% de encuestados 92,50% trabajadores de la muestra, se sienten satisfechos con el trabajo que realizan en un nivel medio mientras el 7,50% indican percibir o mostrar estas acciones en un nivel alto, en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión estímulos y salario

Niveles	Fi	%
ALTO	0	0,0
MEDIO	38	95,00
BAJO	2	5,00
TOTAL	40	100

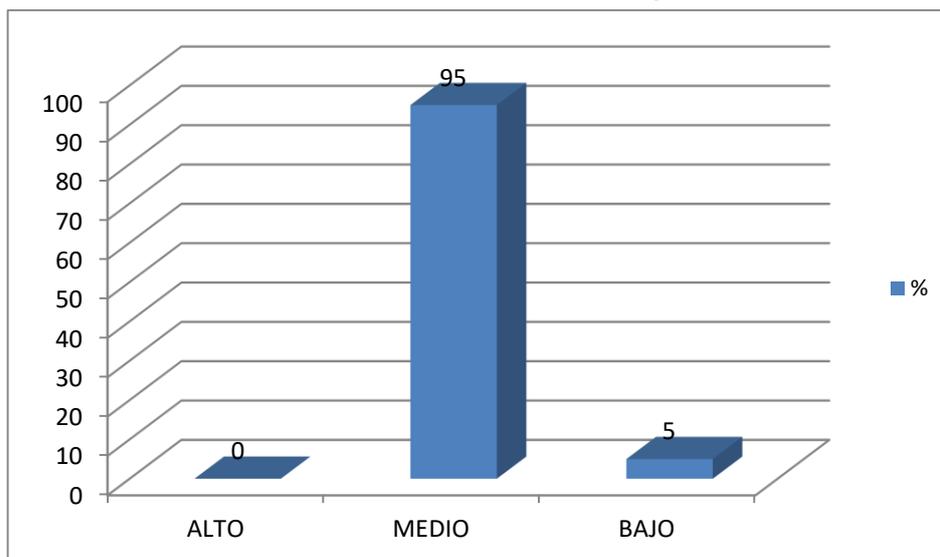
Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 11 se describe que en la dimensión estímulos y salarios de los 40 encuestados, 38 docentes de la muestra, manifiestan que los estímulos y salarios satisfacen en un nivel medio, por otro lado 2 docentes indican mostrar estas acciones en un nivel bajo, en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 9

Resultados de la dimensión estímulos y salarios



Fuente: Tabla 11

INTERPRETACIÓN

De la figura 9 se describe que en la dimensión estímulos y salarios del 100% de encuestados, 95,00% de los docentes de la muestra, manifiestan sentirse satisfechos con los estímulos y salarios en un nivel medio, el 5,00% indican percibir o mostrar acciones de satisfacción en un nivel bajo, en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Tabla 12
Resultados de la dimensión monitoreo

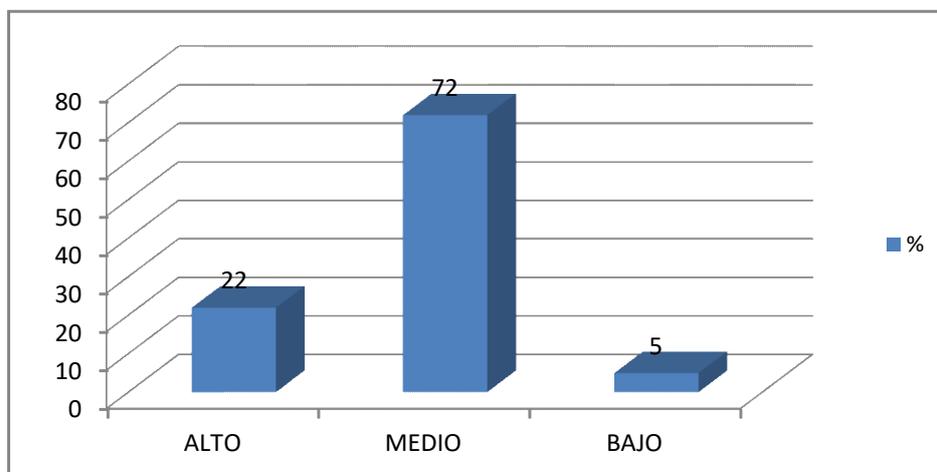
Niveles	Fi	%
ALTO	9	22,50
MEDIO	29	72,50
BAJO	2	5,00
TOTAL	40	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De la tabla 12 se describe que en la dimensión monitoreo de los 40 encuestados, 29 docentes de la muestra, manifiestan sentirse satisfechos con las acciones de supervisión en un nivel medio, por otro lado 9 indican mostrar estas acciones de satisfacción en un nivel alto mientras solo 2 docentes ubican estas acciones en un nivel bajo en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

Figura N° 10
Resultados de la dimensión monitoreo



Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

De la figura 10 se describe que en la dimensión monitoreo del 100% de encuestados 72,50% docentes de la muestra, manifiestan sentirse satisfechos con los estímulos y salarios en un nivel medio, mientras el 22,50% indican percibir estas satisfacciones en un nivel alto mientras un 5,00% indican ubicar en un nivel bajo en de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa.

3.2 Contrastación de hipótesis

Contraste de Hipotesis General: Clima organizacional relacionado con satisfacción laboral

Análisis de datos

1er paso. - Variable clima organizacional de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. - Variable satisfacción laboral de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable clima organizacional relacionado a satisfacción laboral, de estas dos variables cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: base de datos obtenida por encuesta.

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.604$, se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto, si existe correlación moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

N = 40

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$$r_s = 0,604$$

$$P\text{-valor} = 0.000$$

a) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $\alpha \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $\alpha < 0.05$

b) Lectura del p-valor (P valor = 0.000 = 0.0 %)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

c) Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

d) Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación significativa y positiva moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Contraste de Hipótesis Específico N° 01

Dimensión relaciones interpersonales relacionado a condiciones laborales

Análisis de datos

1er. paso. - Dimensión relaciones interpersonales de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. - Dimensión condiciones laborales de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo específico (1) asociación de la dimensión relaciones interpersonales relacionado a condiciones laborales, de estas dos dimensiones cualitativas (categóricas - ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión relaciones interpersonales y condiciones laborales.

Prueba de hipótesis específico N°01

Planteamiento

H₀: No existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y condiciones laborales

			Relaciones interpersonales	Condiciones laborales
Rho de Spearman	relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,353* ,026 40
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,353* ,026 40	1,000 . 40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos obtenida por encuesta.

Escala de correlación para rho de Spearman

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.353$, se ubica en el nivel correlación bajo, por lo tanto si existe correlación baja entre la dimensión relaciones interpersonales con condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$$N = 40$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$$r_s = 0,353$$

$$P\text{-valor} = 0.026$$

a) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $\alpha \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $\alpha < 0.05$

b) Lectura del p-valor (P valor= 0.026)

Con una probabilidad de error del 0.05 %, si existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales con condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Por lo tanto, si existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

c) Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación significativa y positiva baja entre la dimensión relaciones interpersonales con condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Contraste de Hipótesis Específico N° 02

Dimensión identidad relacionado a trabajo en sí

Análisis de datos

1er. paso. - Dimensión identidad de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. - Dimensión trabajo en sí de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politómica ordinal.

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión identidad relacionado a trabajo en sí de estas dos dimensiones cualitativa (categóricas - Ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión identidad y trabajo en sí.

Prueba de hipótesis específico N° 02

Planteamiento

H₀: No existe relación entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico prueba no paramétrica: Rho de Spearman.

Correlación entre la dimensión identidad y trabajo en sí

			Identidad	Trabajo en sí
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,283
		Sig. (bilateral)	.	,077
		N	40	40
	Trabajo en sí	Coeficiente de correlación	,283	1,000
		Sig. (bilateral)	,077	.
		N	40	40

Fuente: base de datos obtenida por encuesta.

Escala de correlación para rho de Spearman

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

Puesto que el coeficiente de correlación rho de Spearman es $r_s = 0,283$. Se evidencia que existe correlación baja entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

N = 40

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,283$

P- valor = 0.077

a) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $p \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $p < 0.05$

b) Lectura del p-valor (P valor = 0.077)

Con una probabilidad de error del 0.05 %, si existe relación entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se rechaza la Hipótesis H_a siendo el p-valor mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$)

Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación no significativa positiva baja entre la dimensión identidad y trabajo en sí en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Contraste de Hipótesis Específico N°03

Dimensión autonomía y estímulos y salarios.

Análisis de datos

1er. paso. - Dimensión autonomía de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión estímulos y salarios de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión autonomía relacionado a estímulos y salarios

, de estas dos dimensiones cualitativa (categóricas - ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios.

Prueba de Hipótesis Específico N° 03

Planteamiento

H₀: No existe relación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios

			Autonomía	Estímulos y salarios
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,348*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	40	40
	Estímulos y salarios	Coefficiente de correlación	,348*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos obtenida por encuesta.

Escala de correlación para rho de Spearman

Coefficiente de correlación

Interpretación

+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.348$, se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto si existe correlación moderada entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$N = 40$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,348$

P- valor = 0.028

a) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $\alpha \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $\alpha < 0.05$

b) Lectura del p-valor (P valor = 0.028)

Con una probabilidad de error del 0.05 %, si existe relación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación significativa y positiva moderada entre la dimensión autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa 2018.

Contraste de Hipótesis Específico N°04

Dimensión comunicación y monitoreo.

Análisis de datos

1er. paso. - Dimensión comunicación de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión monitoreo de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión comunicación relacionado a monitoreo, de estas dos dimensiones cualitativa (categóricas - ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión comunicación y monitoreo.

Prueba de Hipótesis Específico N° 04

Planteamiento

H₀: No existe relación entre la dimensión comunicación y , monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre la dimensión comunicación y monitoreo

			Comunicación	monitoreo
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,254
		Sig. (bilateral)	.	,114
		N	40	40
	Monitoreo	Coeficiente de correlación	,254	1,000
		Sig. (bilateral)	,114	.
		N	40	40

Fuente: base de datos obtenida por encuesta.

Escala de correlación para rho de Spearman

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.254$, se ubica en el nivel correlación baja, por lo tanto si existe correlación baja entre la dimensión comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$N = 40$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,254$

P- valor = 0.114

c) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $\alpha \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $\alpha < 0.05$

d) Lectura del p-valor (P valor = 0.114)

Con una probabilidad de error del 0.05 %, si existe relación entre la dimensión comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Decisión estadística.

Se rechaza la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

Por lo tanto, existe relación no significativa entre la dimensión comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación no significativa y positiva baja entre la dimensión comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los fundamentos teóricos usados en esta investigación son importantes porque ha permitido comprender y explicar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en Docentes de la institución Educativa N° 34418 "Santas Apolonia" Villa Rica Oxapampa.

El problema general fue si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de Institución Educativa en referencia los resultados de la investigación nos dice que si existe una relación moderada significativa, que, permite recordar que el alto desempeño en cualquier escenario de trabajo puede y debe alcanzarse por medio de altos niveles de satisfacción laboral.

Sin embargo, en los estudios realizados se constata que, El nivel de satisfacción laboral de los docentes con relación al tipo de clima organizacional en los docentes encuestados es medio, este resultado es producto de un inadecuado clima organizacional, los directivos y personal jerárquico de las instituciones estudiadas no generan un clima favorable, los resultados de esta investigación concuerda con los estudios realizados por Trevizón, N (1999) presentó un estudio sobre el clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel Educación Básica del Estado Barinas.

El autor concluye que los docentes perciben que el personal directivo propicia un clima organizacional orientador hacia el poder y que el director es el que promueve actividades cuando así lo desea, establece en forma autoritaria las recompensas para el personal, por lo que los educadores

sienten que laboran en un ambiente de temor y angustia promovido por la autoridad del director. El autor plantea, que el clima de una organización, la rigidez promueve actitudes desfavorables en vez de constituirse en un elemento facilitador de la cooperación, las buenas relaciones personales, se crea una fuente generadora de barreras que no permite retroalimentar la cultura de una organización.

De igual manera concuerda con los estudios de Izquierdo, R (1983) en un estudio realizado en el Banco Central de Reserva del Perú, acerca de las actitudes de un grupo de trabajadores de diferente nivel jerárquico, afirma que la satisfacción laboral puede contribuir eficazmente al éxito y desarrollo personales, pero para que los trabajadores se sientan satisfechos, se requiere un alto grado de comprensión e integración del elemento trabajadores con la empresa. Reportó que existe relación entre la actitud positiva y el cargo jerárquico que se desempeña.

También al inicio se planteó como objetivo específico determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y condiciones laborales donde el análisis estadístico de la correlación entre estas dos dimensiones, muestran un coeficiente de Rho de Spearman igual a (0,353), que tiene un nivel de correlación baja, por lo que se comprueba la hipótesis planteada puesto que el p-valor igual a 0,026 menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

Luego se tiene los resultados del segundo objetivo específico planteado determinar la relación que existe entre identidad y trabajo en sí en Docentes de la institución Educativa N° 34418 "Santas Apolonia" Villa Rica Oxapampa. Donde se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a (0,283), que tiene un nivel de correlación baja por lo no se comprueba la hipótesis planteada la inicio de la puesto que puesto que el p-valor igual a 0,077 es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$). por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna es decir no hay relación significativa entre estas dos dimensiones.

Por otra parte el objetivo específico 3 determinar la relación que existe

entre autonomía y estímulos y salarios en Docentes de la institución Educativa N° 34418 "Santas Apolonia" Villa Rica Oxapampa, donde se obtuvo los resultados similar a los anteriores con un coeficiente de Rho de Spearman 0,348 considerándose como una correlación baja por lo que se comprueba la hipótesis planteada al inicio de la investigación, donde el p-valor igual a 0,028 menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$). por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna es decir existe una relación significativa entre estas dos dimensiones.

Finalmente el objetivo específico 4 planteado al inicio, determinar la relación que existe entre comunicación y monitoreo en Docentes de la institución Educativa N° 34418 "Santas Apolonia" Villa Rica Oxapampa, donde se obtuvo los resultados similar a los anteriores con un coeficiente de Rho de Spearman 0,348 considerándose como una correlación baja por lo que se comprueba la hipótesis planteada al inicio de la investigación, donde el p-valor igual a 0,0114 mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$). por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna es decir no existe una relación significativa entre estas dos dimensiones.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418“Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,604 considerándose una correlación moderada.
2. Se determinó que existe una correlación significativa entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418“Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,353 considerándose una correlación baja.
3. Se determinó que existe una correlación no significativa entre identidad y trabajo en si en docentes de la Institución Educativa N° 34418“Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,283 considerándose una correlación baja.
4. Se determinó que existe una correlación significativa entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la Institución Educativa N° 34418“Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,348 considerándose una correlación baja.
5. Se determinó que existe una correlación no significativa entre comunicación y monitoreo en docentes de la Institución Educativa N° 34418“Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,254 considerándose una correlación baja.

VI. RECOMENDACIONES

1. A Director de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa se recomienda tomar acciones de reflexión sobre clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los Docentes.
2. A los Docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa ser partícipe de toda actividad educativa para contribuir en .en la mejora del clima organizacional de la Institución.
3. A la comunidad científica tomar en cuenta el resultado de la presente investigación para sentar las bases que en lo posterior se puede realizar investigaciones de tipo experimental referido a las variables en estudio.

VII. REFERENCIAS

- Carvajal (2014) . *Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar.*
- Cohen, L. (1992). *La satisfacción laboral.* Obtenido de LinkedIn: <http://ar.linkedin.com/pub/leon-cohen-bello/42/285/255>.
- Cook y Richard (2005). *Instrumentos de recolección de datos* Mexico: Mc. Graw Hill.
- Ferreira, N. (1997). *Las relaciones públicas e institucionales.* Obtenido de wordpress: gpedrotti.files.wordpress.com/.../tesina-final-de-graduac3b3n-analista-e.
- Gomez, J. (2000). *La satisfacción laboral en enfermeros.* Obtenido de ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/.../32%20Tesis.%20WB9%20J37.pdf.
- Hernandez, R., Fernandez-collado, C., & Baptista , P. (2006). *Metodología de la investigación científica.* México DF: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez-collado, C., & Baptista , P. (2010). *Metodología de la investigación científica.* México DF: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, C. (1997). *La satisfacción laboral del equipo de salud.* Obtenido de psicologia.uc.cl/profesores-planta.../carmen-gloria-hidalgo-carmona.html.
- Izquierdo (2012). *Actitudes de un grupo de trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.*
- Kerlinger (1979). *Investigation del comportamiento.* México, Nueva Editorial Interamericana.
- Lapp (2013). *Cultura organizacional, estilos de gerencia y desempeño del personal en las dependencias oficiales: estudio comparativo en tres grupos de directores de escuelas básicas (nacionales, estatales y municipales).* Estado Carabobo.
- Lares, A. (1998). *Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo.* Obtenido de www.eumed.net/revistas/CCCSS.
- Likert (1998). *La crisis organizacional y control administrativo.* Buenos Aires: Biodiversidad y Cultura.

- Locke, J. (1976). *La satisfacción laboral*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005.
- Osipow, C. (1976). *Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral*. Obtenido de www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_III_Def.pdf?.
- Osorio, J. (2004). *La satisfacción laboral*. Obtenido de saber.ve/.../Condiciones%20del%20Medio%20Ambiente%20Laboral.
- Palma (2013). *Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima metropolitana*.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Mundo empresarial*.
- Rivero (2015). *Cultura organizacional nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*.
- Robbins, N. (1996). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice-Hispanoamerica S.A.
- Sánchez y Reyes (2012). *La investigación científica*. Lima Ediciones San Marcos.
- Schermerhorn, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Limusa S.A.
- Tamayo. (2012). *El proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Torres (2013). *Satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y hospital Dos de Mayo durante su ejercicio profesional*.
- Trevizón (2013). *Clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel Educación Básica del Estado Barinas*.
- Zavala P. (1987). *Metodología de las investigaciones sociales*. Barcelona-España Edit. Grafo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO. Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>Problema general. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?.</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe entre identidad y trabajo en si en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe entre comunicación y monitoreo en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Objetivos específicos. Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre identidad y trabajo en si en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018. Determinar la</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Hipótesis específicos. Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y condiciones laborales en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre identidad y trabajo en si en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre autonomía y estímulos y salarios en docentes de la I.E.</p>	<p>V. 1 CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Schein (1997 p. 210), el clima organizacional como un aspecto de la cultura organizacional, es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas.</p> <p>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES I1 Formación de amistades. I2 Trato entre directivos y miembros. I3 Cumplimiento estricto de normas. I4 Promueve el trato equitativo. I5 Comodidad en la institución.</p> <p>DIMENSIÓN: IDENTIDAD I1 Práctica guiada por la visión y la misión. I2 Cumplimiento de funciones en los docentes. I3 Satisfacción con el trabajo que realizan. I4 Pone énfasis en la identificación con la organización. I5 Identidad institucional</p> <p>DIMENSIÓN: AUTONOMÍA I1 Concede libertad para la toma de decisiones. I2 Facilita la libre actuación orientados hacia la innovación. I3 Libertad para promover nuevas estrategias. I4 Involucramiento con el éxito laboral. I5 Independencia para adoptar criterios de mejora.</p> <p>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN I1 Promueve la iniciativa I2 Comunicación asertiva. I3 Información oportuna.</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Técnica V.1 Encuesta Instrumentos: -Cuestionario</p> <p>V.2 Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>40 Docentes de la Institución Educativa “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa-2018</p> <p>MUESTRA Constituida por el 100% de la población. Es decir población igual muestra</p>

<p>Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018?.</p>	<p>relación que existe entre comunicación y monitoreo en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p>	<p>N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018. Existe relación significativa entre comunicación y monitoreo en docentes de la I.E. N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018.</p>	<p>I4 Comunicación de funciones delimitadas. I5 Comunicación horizontal. I6 Libertad de expresión.</p> <p>V. 2 SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Locke (1976 p. 233), “la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales”.</p> <p>Osorio (2004) señala con mayor claridad que la satisfacción laboral es una actitud mental, para desarrollar una aptitud o inclinación natural.</p> <p>DIMENSIÓN: ESTIMULOS Y SALARIOS</p> <p>I1 Satisfacción con el salario. I2 Se cumplen las promociones y ascensos. I3 Satisfacción con los incentivos y premios.</p> <p>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</p> <p>I1 Satisfacción con la distribución del trabajo. I2 Condiciones de trabajo. I3 Satisfacción con las relaciones personales. I4 Se cumplen las normas laborales. I5 Promoción de valores. I6 Provisión de recursos y medios para el trabajo. I7 Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.</p> <p>DIMENSIÓN: MONITOREO</p> <p>I1 Satisfacción con la gestión de la Dirección. I2 Satisfacción con la supervisión realizada. I3 Condiciones de atención. I4 Reconocimiento de las tareas realizadas. I5 Apoyo de los superiores.</p> <p>DIMENSIÓN: TRABAJO EN SI</p> <p>I1 Complacencia con el trabajo que realiza. I2 Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortaleza. I3 Realización personal en el trabajo. I4 Satisfacción con la participación en el grupo. I5 Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones. I6 Satisfacción con las decisiones del grupo. I7 Satisfacción de la calidad de trabajo.</p>	
---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Muy rara vez.	Rara vez.	A menudo	Muy A menudo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones interpersonales	Formación de amistades	En la institución educativa se hacen amistades fácilmente					✓		✓		✓		✓		
		Trato entre directivos y miembros	El personal directivo trata con respeto y amabilidad a los demás miembros de la organización					✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento estricto de normas	Los Docentes se llevan bien entre si					✓		✓		✓		✓		
		Promueve el trato equitativo	En la institución educativa, los docentes llegan realmente a conocerse unos a otros					✓		✓		✓		✓		
			En la institución educativa existe un trato equitativo para todos de parte del personal directivo.					✓		✓		✓		✓		
			Los docentes en la Institución Educativa se sienten cómodos					✓		✓		✓		✓		
		En la Institución Educativa se realiza trabajos cooperativos					✓		✓		✓		✓			
	Identidad	Práctica guiada por la visión y la misión	Nuestra práctica educativa está guiada por la visión y misión de la institución educativa					✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de funciones en los docentes	El trabajo que desarrollan los docentes se relacionan con los objetivos de la organización					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con el trabajo que realizan	Los docentes se sienten implicados en los quehaceres de la I.E.					✓		✓		✓		✓		
		Pone énfasis en la identificación con la organización	Los docentes cumplen con sus obligaciones en forma voluntaria					✓		✓		✓		✓		
Identidad institucional		Los docentes sienten que tu trabajo es útil para la institución educativa					✓		✓		✓		✓			
	Muchos docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa.					✓		✓		✓		✓				

Autonomía	Concede libertad para la toma de decisiones	En la institución educativa existen oportunidades para tomar decisiones por iniciativa propia						✓		✓		✓		✓				
	Facilita la libre actuación orientados hacia la innovación	En la institución educativa cada uno sabe lo que tiene que hacer						✓		✓		✓		✓				
	Libertad para promover nuevas estrategias	El personal directivo promueve la libre actuación de los docentes						✓		✓		✓		✓				
	Involucramiento con el éxito laboral		La institución educativa brinda posibilidades de ensayar nuevos o diferentes métodos de enseñanza.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución educativa, los docentes hacen trabajos extras por sus propias iniciativas más allá de su jornada laboral.						✓		✓		✓		✓			
			No existe presión de los directivos que permite trabajar bajo tus propios criterios.						✓		✓		✓		✓			
	Comunicación	Promueve la iniciativa	Existe comunicación abierta entre el personal directivo y los docentes de la institución educativa						✓		✓		✓		✓			
Comunicación asertiva		En la institución educativa la comunicación entre el personal directivo y el personal docente es asertivo						✓		✓		✓		✓				
Información oportuna			El personal directivo suele explicar los motivos de las decisiones e instrucciones que dan.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución educativa tenemos acceso oportuno a la información.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución educativa los docentes saben a dónde y a quién acudir cuando tienen dificultades o problemas.						✓		✓		✓		✓			
			El personal directivo escucha las sugerencias del personal docente.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución educativa, los docentes pueden expresar sus ideas y sentimientos sin temor a represalias						✓		✓		✓		✓			


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima organizacional

OBJETIVO: Describir las características del clima organizacional

DIRIGIDO A: Los Docentes de la Institución Educativa N° 34418 "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Excelente
---------	-------	-----------------------------------------------


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy satisfecho	Moderado S.	Poco	Muy poco	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones laborales	Satisfacción con la distribución del trabajo	La limpieza e higiene es buena en mi lugar de trabajo					✓		✓		✓		✓		
		Condiciones de trabajo	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con las relaciones personales	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.					✓		✓		✓		✓		
		Se cumplen las normas laborales	Estoy satisfecho de mis relaciones con el director.					✓		✓		✓		✓		
			Estoy satisfecho de mis relaciones con los directivos.					✓		✓		✓		✓		
			Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.					✓		✓		✓		✓		
			Estoy satisfecho de la forma como mi Institución Educativa cumple los contenidos y las leyes laborales.					✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en sí	Complacencia con el trabajo que realiza	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con las oportunidades para	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					✓		✓		✓		✓		
		Realización personal en el trabajo	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con la participación en el grupo	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo en aspectos de mi trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con la autonomía en la toma de	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción con las decisiones del grupo.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos. El clima laboral motiva para sentirse bien en el trabajo					✓		✓		✓		✓		

Estímulos y salarios	Satisfacción con el salario	Mi salario cubre mis expectativas económicas							✓		✓		✓		✓			
	Se cumplen las promociones y ascensos	En la institución educativa tengo oportunidades de promoción y ascenso							✓		✓		✓		✓			
	Satisfacción con los incentivos y premios	Estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan							✓		✓		✓		✓			
		En la Institución Educativa los reconocimientos son pertinentes.							✓		✓		✓		✓			
	Es reconocido por la Institución por sus méritos académicos							✓		✓		✓		✓				
Monitoreo	Satisfacción con la supervisión realizada	La forma en que se lleva la dirección de la Institución Educativa							✓		✓		✓		✓			
	Condiciones de atención	El monitoreo que ejercen sobre mi es satisfactoria.							✓		✓		✓		✓			
	Reconocimiento de las tareas realizadas	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.								✓		✓		✓		✓		
		Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.								✓		✓		✓		✓		
		Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.								✓		✓		✓		✓		
		El monitoreo contribuye a mejorar el desempeño docente.								✓		✓		✓		✓		
El monitoreo es concordante a mis funciones								✓		✓		✓		✓				


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Conocer los niveles de satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Santa Apolonia" Villa Rica Oxapampa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Excelente ✓
---------	-------	-------------


.....
Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.

FIRMA DEL EVALUADOR

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	CONDICIONES LABORALES								TRABAJO EN SÍ							ESTIMULOS Y SALARIO							SUPERVISIÓN							TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5		6	7	ST
1	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	18	4	3	3	2	3	3	3	21	76
2	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	4	2	21	2	3	3	2	2	2	3	17	3	3	2	3	3	2	3	22	75
3	3	2	2	2	3	2	3	17	3	4	2	3	4	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	4	4	4	3	3	3	3	18	79
4	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	2	3	2	3	2	19	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	2	3	18	75
5	3	2	3	2	3	2	3	18	3	4	3	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	3	3	16	4	3	4	3	3	2	3	22	77
6	3	2	3	2	3	2	3	18	3	4	3	3	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	2	3	3	2	3	19	75
7	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	3	3	4	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	2	3	2	3	17	72
8	2	3	3	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	2	3	2	19	4	3	4	4	3	4	4	18	85
9	2	3	3	2	3	2	3	18	4	4	3	3	2	3	2	21	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	2	3	22	75
10	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	2	3	2	18	2	3	3	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	3	14	68
11	3	3	3	2	3	1	3	18	3	4	3	3	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	4	3	3	3	2	1	3	19	75
12	2	3	3	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	3	2	22	2	2	2	2	2	3	2	14	4	3	3	2	3	3	2	20	73
13	2	3	3	2	3	1	3	17	3	4	3	3	3	3	2	21	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	4	3	2	2	3	21	76
14	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	3	3	3	2	2	20	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	4	2	3	2	3	21	78
15	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	4	2	21	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	4	4	3	4	3	23	82
16	2	3	1	2	2	2	2	14	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	2	2	2	3	2	17	3	3	2	3	3	2	2	18	70

17	3	2	2	3	2	3	2	17	3	4	2	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	2	18	4	3	4	2	3	2	2	20	75
18	3	2	2	3	2	3	2	17	3	3	2	3	3	4	2	20	2	4	3	2	2	3	2	18	2	3	2	2	3	2	2	16	71
19	3	2	2	3	2	3	2	17	4	4	2	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	2	17	4	3	3	2	3	3	2	20	75
20	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	18	4	3	3	2	3	3	3	14	76
21	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	4	2	21	2	3	3	2	2	2	3	17	3	3	2	3	3	2	3	19	75
22	3	2	2	2	3	2	3	17	3	4	2	3	4	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	4	4	4	3	3	4	3	18	80
23	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	2	3	2	3	2	19	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	2	3	18	75
24	3	2	3	2	3	2	3	18	3	4	3	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	3	3	16	4	3	4	3	3	2	3	22	77
25	3	2	3	2	3	2	3	18	3	4	3	3	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	2	3	3	2	3	19	75
26	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	3	3	4	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	2	3	2	3	17	72
27	2	3	3	4	4	3	4	23	4	4	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	2	3	4	21	4	3	4	2	3	2	4	22	88
28	2	3	3	2	3	2	3	18	4	4	3	3	2	3	2	21	3	3	2	2	2	3	3	18	3	4	3	3	4	4	3	24	81
29	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	2	3	2	18	2	3	3	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	3	20	68
30	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	2	3	2	18	2	3	3	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	3	15	68
31	3	3	3	2	3	1	3	18	3	4	3	3	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	18	4	3	3	3	2	1	3	19	75
32	2	3	3	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	3	2	22	2	2	2	2	2	3	2	14	4	3	3	2	3	3	2	20	73
33	2	3	3	2	3	1	3	17	3	4	3	3	3	3	2	21	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	4	3	2	2	3	21	76
34	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	3	3	3	2	2	20	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	4	2	3	2	3	21	78
35	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	4	2	21	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	4	4	3	4	3	23	82

36	2	3	3	2	2	2	3	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	3	3	2	3	19	73
37	3	2	2	3	2	3	3	18	3	4	2	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	19	4	3	4	2	3	2	3	21	78
38	3	2	2	3	2	3	2	17	3	3	2	3	3	4	2	20	2	4	3	2	2	3	3	19	2	3	2	2	3	2	3	17	73
39	3	2	2	3	2	3	3	18	4	4	2	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	18	4	3	3	2	3	3	3	21	78
40	3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	1	3	16	3	2	3	4	4	3	3	22	75

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	RELACIONES INTERPERSONALES								IDENTIDAD							AUTONOMÍA							COMUNICACIÓN							TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5	6	7	ST	1	2	3	4	5		6	7	ST
1	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	14	75	
2	3	2	4	2	3	4	2	20	3	4	3	1	2	4	2	19	3	3	2	3	2	3	4	20	3	2	3	3	3	4	4	22	74
3	2	2	2	2	3	2	2	14	4	2	3	2	2	2	2	17	3	3	1	3	2	2	2	16	3	2	3	3	3	2	2	18	79
4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	4	2	3	2	19	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	2	2	3	3	18	78
5	3	2	2	3	3	2	2	17	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	1	1	3	2	2	14	3	4	3	2	2	3	2	19	76
6	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	3	1	2	2	3	18	4	4	3	3	3	3	2	22	2	3	3	2	2	3	2	17	74
7	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	3	1	2	3	2	18	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	3	19	77
8	3	2	2	2	3	2	2	16	4	4	3	2	2	2	2	19	3	4	2	4	3	3	2	21	3	3	3	2	2	3	2	18	85
9	3	2	4	3	3	4	2	22	3	4	3	4	2	4	2	22	3	3	2	3	2	3	4	20	3	3	3	4	2	3	4	22	85
10	2	3	3	3	3	3	3	20	3	4	3	1	2	3	2	18	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	3	20	66
11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	2	2	3	4	20	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	3	3	19	79
12	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	1	2	2	3	17	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	3	3	3	3	2	19	68
13	3	2	2	2	2	2	3	16	3	2	3	1	2	2	2	14	3	3	1	3	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	2	19	66
14	3	2	2	3	3	2	4	19	3	3	3	4	2	2	2	19	2	4	2	3	4	3	2	20	4	3	3	3	3	3	2	22	79
15	3	4	2	3	2	2	2	18	3	4	3	1	2	2	2	17	2	4	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	2	3	2	17	70
16	3	2	2	3	2	2	2	16	3	1	3	1	2	2	2	14	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	2	3	2	17	75
17	2	2	2	2	3	2	2	15	4	3	3	1	2	2	3	18	2	3	2	2	3	2	2	16	3	3	3	2	2	3	2	18	77
18	3	4	2	4	3	2	2	20	3	3	3	4	2	2	2	19	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	2	2	3	2	18	76
19	3	2	4	2	3	4	2	20	4	2	3	2	4	4	2	22	2	3	4	3	3	2	4	21	3	3	3	4	2	3	4	22	80
20	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	75
21	3	2	4	2	3	4	2	20	3	4	3	1	2	4	2	19	3	3	2	3	2	3	4	20	3	2	3	3	3	4	4	22	81
22	2	2	2	2	3	2	2	15	4	2	3	2	2	2	2	17	3	3	1	3	2	2	2	16	3	2	3	3	3	2	2	18	80
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	4	2	3	2	19	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	2	2	3	3	18	78
24	3	2	2	3	3	2	2	17	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	1	3	3	2	2	16	3	4	3	2	2	3	2	19	69
25	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	3	1	2	2	3	18	4	4	3	3	3	3	2	22	2	3	3	2	2	3	2	17	74
26	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	3	1	2	3	2	18	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	3	19	77
27	3	2	2	2	3	2	2	16	4	4	3	2	2	2	2	19	3	4	2	4	3	3	2	22	3	3	3	2	2	3	2	18	74
28	3	2	4	3	3	4	2	22	3	4	3	4	2	4	2	22	3	3	2	3	2	3	4	20	3	3	3	4	2	3	4	22	85

29	2	3	3	3	3	3	3	20	3	4	3	1	2	3	2	18	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	3	20	78
30	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	56
31	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	2	2	3	4	20	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	3	3	19	79
32	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	1	2	2	3	17	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	3	3	3	3	2	19	68
33	3	2	2	2	2	2	3	16	3	2	3	1	2	2	2	15	3	3	1	3	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	2	19	66
34	3	2	2	3	3	2	4	19	3	3	3	4	2	2	2	19	2	4	2	3	4	3	2	20	4	3	3	3	3	3	2	22	79
35	3	4	2	3	2	2	2	18	3	4	3	1	2	2	2	17	2	4	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	2	3	2	17	70
36	3	2	2	3	2	2	2	16	3	1	3	1	2	2	2	14	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	2	3	2	17	65
37	2	2	2	2	3	2	2	14	4	3	3	1	2	2	3	18	2	3	2	2	3	2	2	16	3	3	3	2	2	3	2	18	67
38	3	4	2	4	3	2	2	20	3	3	3	4	2	2	2	19	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	2	2	3	2	18	76
39	3	2	4	2	3	4	2	20	4	2	3	2	4	4	2	22	2	3	4	3	3	2	4	22	3	3	3	4	2	3	4	22	85
40	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	2	4	2	2	1	2	2	14	56

CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado Docente estamos realizando un trabajo de investigación en esta Institución Educativa, por favor esperamos su apoyo amable respondiendo los ítems de forma responsable, lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para ti y marque con un aspa (X) la opción que se acerque más a la realidad; no hay respuestas malas todas valen, sus respuestas son confidenciales.

Gracias por su valioso aporte.

Opciones de respuesta:

MUY RARA VEZ = 1 RARA VEZ = 2 A MENUDO = 3 MUY A MENUDO = 4

N°	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
01	En la institución educativa se hacen amistades fácilmente				
02	El personal directivo trata con respeto y amabilidad a los demás miembros de la organización				
03	Los Docentes se llevan bien entre si				
04	En la institución educativa, los docentes llegan realmente a conocerse unos a otros				
05	En la institución educativa existe un trato equitativo para todos de parte del personal directivo.				
06	Los docentes en la Institución Educativa se sienten cómodos				
07	En la Institución Educativa se realiza trabajos cooperativos				
DIMENSION: IDENTIDAD					
08	Nuestra práctica educativa está guiada por la visión y misión de la institución educativa				
09	El trabajo que desarrollan los docentes se relacionan con los objetivos de la organización				
10	Los docentes se sienten implicados en los quehaceres de la institución educativa				
11	Los docentes cumplen con sus obligaciones en forma voluntaria				
12	Los docentes sienten que tu trabajo es útil para la institución educativa				
13	Muchos docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa				
14	En la Institución Educativa se percibe participación activa de los docentes				
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA					
15	En la institución educativa existen oportunidades para tomar decisiones por iniciativa propia.				
16	En la institución educativa cada uno sabe lo que tiene que hacer				
17	El personal directivo promueve la libre actuación de los docentes				
18	La institución educativa brinda posibilidades de ensayar nuevos o diferentes métodos de enseñanza				
19	En la institución educativa, los docentes hacen trabajos extras por sus propias iniciativas más allá de su jornada laboral				
20	No existe presión de los directivos que permite trabajar bajo tus propios criterios.				
21	Los docentes se organizan por iniciativa para realizar diversas actividades				
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
22	Existe comunicación abierta entre el personal directivo y los docentes de la institución educativa				
23	En la institución educativa la comunicación entre el personal directivo y el personal docente es asertivo				
24	El personal directivo suele explicar los motivos de las decisiones e instrucciones que dan				
25	En la institución educativa tenemos acceso oportuno a la información				
26	En la institución educativa los docentes saben a dónde y a quién acudir cuando tienen dificultades o problemas				
27	El personal directivo escucha las sugerencias del personal docente				
28	En la institución educativa, los docentes pueden expresar sus ideas y sentimientos sin temor a represalias				

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado Docente estamos realizando un trabajo de investigación en esta Institución, por favor esperamos su apoyo amable respondiendo los ítems de forma responsable, lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para ti y marque con un aspa (X); no hay respuestas malas todas valen, sus respuestas son confidenciales. **Gracias por su valioso aporte.**

Opciones de respuesta:

MUY POCO SATISFECHO = 1 POCO SATISFECHO = 2 MODERADO SATISFECHO = 3 MUY SATISFECHO = 4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN: ESTÍMULOS Y SALARIOS					
01	Mi salario cubre mis expectativas económicas				
02	En la institución educativa tengo oportunidades de promoción y ascenso				
03	Estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan				
04	El buen desempeño del docente es reconocido por la Institución Educativa.				
05	Hay oportunidades de mejorar los sueldos y salario				
06	En la Institución Educativa los reconocimientos son pertinentes				
07	Es reconocido por la Institución por sus méritos académicos				
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
08	La limpieza e higiene es buena en mi lugar de trabajo				
09	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.				
10	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.				
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con el director.				
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con los directivos.				
13	Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros				
14	Estoy satisfecho de la forma como mi Institución Educativa cumple los contenidos y las leyes laborales				
DIMENSIÓN: MONITOREO					
15	La forma en que se lleva la dirección de la Institución Educativa sobre aspectos laborales me satisface.				
16	El monitoreo que ejercen sobre mi es satisfactoria.				
17	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				
19	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				
20	El monitoreo contribuye a mejorar el desempeño docente				
21	El monitoreo es concordante a mis funciones				
DIMENSIÓN: TRABAJO EN SÍ					
22	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco				
23	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan				
24	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo				
25	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo en aspectos de mi trabajo.				
26	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo				
27	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				
28	El clima laboral motiva para sentirse bien en el trabajo				

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

I.E. N° 34418 “SANTA APOLONIA”

CONSTANCIA

La que suscribe Dra. Liliana PARRAGA MELGAREJO. Otorga la presente constancia de ejecución del proyecto de investigación a:

Dante Oved TORRES CHÁVEZ, identificado con DNI N° 20071603 e **Yraida GORA VALENTIN**, identifica con DNI N° 04045211; egresados del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Quiénes han realizado la aplicación del *Cuestionario sobre: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*, en el desarrollo de su proyecto de investigación.

Se otorga la presente constancia para fines que el interesado considere conveniente.

Vila Rica, 20 de julio del 2018.



Liliana Parraga Melgarajo
Dra. Liliana Parraga Melgarajo
DIRECTORA DE INVESTIGACION

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE
SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

15%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

1	es.wikipedia.org	Fuente de Internet	1%
2	www.ilustrados.com	Fuente de Internet	1%
3	tesis.ucsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4	www.contusalud.com	Fuente de Internet	1%
5	148.206.53.84	Fuente de Internet	1%
6	www.buenastareas.com	Fuente de Internet	1%
7	www.egrupos.net	Fuente de Internet	< %
8	13dejulio.edu.ar	Fuente de Internet	1%
			<

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV.

Yo, Rafael CHAMORRO MEJÍA, Docente de asesoramiento y elaboración de tesis de Maestría Oxapampa 2018, de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 34418 “Santa Apolonia” Villa Rica Oxapampa 2018** de los estudiantes GORA VALENTÍN YRAIDA y TORRES CHÁVEZ DANTE, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **15 %** verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con toda las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Oxapampa 30 de Julio de 2018


 **Dr. Rafael Chamorro Mejia**
DOCENTE POST GRADO UCV.

DNI. 19893813

%